

ASON
EC
AS6

Government
Publications

ANNUAL REPORT 1993-1994

THE PAY EQUITY COMMISSION



PAY EQUITY COMMISSION

150 Eglinton Avenue East
5th Floor
Toronto, Ontario
M4P 1E8

Telephone:

(416) 481-3314 or 1-800-387-8813

Fax:

(416) 314-8741

Additional copies of this document are available for \$3.00 from:

Publications Ontario

880 Bay Street, 5th Floor
Toronto, Ontario M7A 1N8
Tel: (416) 326-5300 or 1-800-668-9938

Access Ontario

Rideau Centre
Ottawa, Ontario K1N 9J7
(personal shopping only)

MasterCard and VISA accepted.

Cheques and money orders payable to the Minister of Finance

ISSN 1181-8093

© Queen's Park Printer for Ontario, 1994

Printed on recycled and recyclable paper





Pay
Equity
Commission

Commission
de l'équité
salariale

150 Eglinton Avenue East
5th Floor
Toronto, Ontario
M4P 1E8

150, avenue Eglinton est
5^e étage
Toronto ON
M4P 1E8

Telephone:
416/481-4464

Téléphone :
(416) 481-4464

Telecopier:
416/314-8741

Télécopieur :
(416) 314-8741

The Honourable Bob Mackenzie
MPP Hamilton East
Minister
Ontario Ministry of Labour
400 University Avenue, 14th Floor
Toronto, Ontario
M7A 1T7

Dear Minister:

It is our pleasure to provide you with the Annual Report of the Pay Equity Commission, which consists of the Pay Equity Office and the Pay Equity Hearings Tribunal, for the period of April 1, 1993 to March 31, 1994.

Yours Sincerely,

Brigid O'Reilly
Commissioner
Pay Equity Office

Ralph Palumbo
Chair (Acting)
Pay Equity Hearings Tribunal



CONTENTS

Commissioner's Message	4
The Pay Equity Commission	7
Introduction	8
<i>Pay Equity Act</i>	8
Highlights of the <i>Pay Equity Amendment Act, 1993</i>	14
Organization Chart	16
Financial Statement	17
Staff	17
The Pay Equity Office	19
The Commissioner's Office	20
The Operations Branch	22
The Policy and Research Branch	23
The Information and Education Services Branch	25
The Review Services Branch	28
The Pay Equity Hearings Tribunal	31
Note from the Chair	32
Introduction	34
Operation of the Tribunal	34
Highlights of Tribunal Decisions	36



COMMISSIONER'S MESSAGE

The Pay Equity Commission applauded the proclamation of Bill 102, the *Pay Equity Amendment Act, 1993* on July 1. The amendments to the legislation will extend the benefits of pay equity to an additional 420,000 working women in Ontario. Many of these women work in lower-paid jobs providing human services and have been waiting for these amendments for a long time.

The *Pay Equity Amendment Act, 1993* added two new methods of job comparison to achieve pay equity: proportional value and proxy. Both methods required us to research, develop and deliver new educational materials to a wide-ranging group of end-users. We estimate that the proxy comparison method will be used by more than 5,000 smaller employers in the broader public sector: these employers have limited resources and are dependent on responsive, practical materials on pay equity that are clearly presented in plain language. Whether an employer used the proportional value or proxy comparison method, deadlines for preparing plans and making adjustments were tight. The Commission committed enormous resources of time and energy to helping employers and unions meet their pay equity obligations.

While assisting stakeholders to comply with the amendments, we also began to prepare for the review of the *Pay Equity Act* and its operations. The *Act* calls for this review in 1995. The Commission will propose some terms of reference for the review, based on our first-hand experience with the workings of the legislation over the last seven years. We will also monitor the progress of pay equity among Ontario's employers so that the person who reviews the *Act* will have data that go beyond our annual research surveys.

These have been difficult months for an agency of the government as constraints on our resources grow and uncertainty about jobs and programs deepens. Managing our limited financial resources has been further challenged by maintaining services with fewer person-days. In spite of this, all my colleagues at the Commission remain dedicated to providing the highest levels of service to Ontario's employees, employers and unions who seek to realize their pay equity rights and responsibilities.



Pay equity, by removing gender bias from pay practices, will contribute not just to fairer and consequently more productive workplaces, but also to a society where women and men can achieve equality.

Pay equity can be achieved. And it can best be achieved through the co-operation of those affected. The Pay Equity Commission will give these groups the support necessary to comply with Ontario's pay equity legislation: policy and research; information and education; and, if necessary, conciliation and appeal.

THE PAY EQUITY COMMISSION



INTRODUCTION

The Pay Equity Commission of Ontario was established by the *Pay Equity Act*, R.S.O. 1990, c. P.7 (the *Act*). The Commission is organized into two separate, independent parts: the Pay Equity Office and the Pay Equity Hearings Tribunal.

The Pay Equity Office

The Pay Equity Office is responsible for implementing the *Pay Equity Act* through the following activities:

- conducting research into pay equity and related issues;
- producing reports and making recommendations to the Minister;
- conducting education programs and providing information to the public; and
- providing assistance to employers, employees and bargaining agents if they are unable to reach agreement on a pay equity plan or if the *Act* has been contravened.

The Pay Equity Hearings Tribunal

The Pay Equity Hearings Tribunal is the adjudicative arm of the Commission. It has the exclusive authority under the *Act* to determine all questions of fact or law that arise. The actions and decisions of the Hearings Tribunal are “final and conclusive for all purposes.”

PAY EQUITY ACT

Purpose of the *Act*

The *Pay Equity Act* became effective on January 1, 1988. Its purpose is to ensure that work traditionally done by women is paid the same as work of equal value traditionally done by men. In 1986, the average annual salary for women working full-time in Ontario was \$20,710 compared to \$32,120 for men. Studies show that 25 to 33 per cent of that difference is due to the undervaluation of the kinds of work done principally by women. The *Act* is intended to redress this inequity.

According to the *Act*, employers in Ontario are required to pay their employees based on the value of the work done, regardless of whether it is women or men who principally do it.

All public sector employers are required to achieve pay equity, as are all private sector employers with 10 or more employees. However, timelines vary depending on the sector and size of organization.

How Pay Equity Is Achieved

There are three methods of achieving pay equity. The job-to-job comparison method is the original method set out in the *Act*. It applies in organizations where there are female and male jobs of comparable value. Two other methods, proportional value and proxy comparisons, came into effect July 1, 1993 as amendments to the *Act*. As a result of these new methods, more women, including those in predominantly female workplaces will now be able to benefit from pay equity.

Employers are required to apply these methods in sequence, until pay equity is achieved, starting with the job-to-job comparison method. Only broader public sector organizations may use the proxy comparison method.

All these methods require employers to first identify and group into job classes positions that have similar duties and responsibilities, similar required qualifications, similar methods of recruiting, and that have the same compensation schedule, salary grade or range of salary rates.

These job classes are then classified as “female,” “male” or “gender neutral.” For pay equity purposes, a female job class is considered to be one in which at least 60 per cent of the employees are women; a male job class is one in which at least 70 per cent are male.

Each job class is then evaluated on four factors: skill, effort, responsibility and working conditions and awarded an overall value.

In unionized workplaces, these steps must be negotiated.

“The Pay Equity Act requires employers to pay women and men the same for work that is different, but of equal or comparable value.”

*Commissioner,
Pay Equity Commission*

The Job-to-Job Comparison Method

The **job-to-job comparison method** directly compares female job classes with male job classes in the same organization to determine if they are equal or comparable in value. For example, the job class of secretary may be found to be equal or comparable in value to a service technician's job class.

If the female job class is paid less than the male job class, the law requires the job rate of the female job class to be increased by making wage adjustments until pay equity is achieved.

Under the job-to-job comparison method, there may be unmatched female job classes — those that didn't find a male comparator within the organization. As a result, pay equity cannot be achieved solely by using this method of comparison.

Public sector employers were required to post a plan in the workplace and begin to make wage adjustments based on the job-to-job comparison method on January 1, 1990. Their wage adjustments must be completed by January 1, 1998.

Private sector employers with 100 or more employees in Ontario were required to post a pay equity plan and to begin wage adjustments according to the schedule noted on the next page. Adjustments of at least one per cent of the employer's previous year's payroll must be made yearly until pay equity is achieved.

Private sector employers with 10 to 99 employees had the option to post a plan but were not required to do so. If they chose not to post a plan, they must have made *all* the necessary wage adjustments to achieve pay equity by the first adjustment date. If they posted a plan, however, they can phase in wage adjustments.

Private sector employers with fewer than 10 employees are not covered by the *Act*.

PAY EQUITY IMPLEMENTATION SCHEDULE FOR THE PRIVATE SECTOR USING THE JOB-TO-JOB COMPARISON METHOD

Number of Employees*	Posting Date	First Adjustment
500 or more	January 1, 1990	January 1, 1991
100 to 499	January 1, 1991	January 1, 1992
50 to 99	January 1, 1992	January 1, 1993**
10 to 49	January 1, 1993	January 1, 1994**

* “Number of employees” is the average number of employees in the organization, working in Ontario in 1987.

** Date pay equity *must be achieved* if no plan was posted.

Amendments Add New Methods to Achieve Pay Equity

The **proportional value comparison method** indirectly compares unmatched female job classes (that didn’t find a male comparator under the job-to-job comparison method) with male job classes in the same organization. It looks at the relationship between the value of work performed and the compensation received by a representative group of male job classes. It then applies that same relationship — or overall pay pattern — to the unmatched female job classes.

For example, the clerks (female job class) in a retail store could be compared proportionately with the store’s male job classes that have higher or lower value — managers and janitors.

One method is to chart the value and compensation for these representative male job classes on a graph and draw a male job rate line through the plotted points. The value of an unmatched female job class is then compared to that job rate line to determine if a pay equity adjustment is required. Pay equity is achieved when the relationship between the value of the work performed and the compensation received is the same for both the female and male job classes.

“The extension of pay equity will especially benefit many racial minority and immigrant women.”

Equal Pay Coalition

Employers are required to amend their existing pay equity plans to reflect proportional value comparisons and to make adjustments according to the following schedule.

PAY EQUITY IMPLEMENTATION SCHEDULE WHEN USING THE PROPORTIONAL VALUE METHOD

Employer Size	Posting Date	Retroactive Date	First Adjustment	Achievement Date
Public Sector				
All sizes	Jan. 1/94	Jan. 1/93	Jan. 1/94	no later than Jan. 1/98
Private Sector				
500 or more	Jan. 1/94	Jan. 1/93	Jan. 1/94	1%/year
100 to 499	Jan. 1/94	Jan. 1/93	Jan. 1/94	1%/year
50 to 99	Jan. 1/94	Jan. 1/93	Jan. 1/94*	1%/year
10 to 49	Jan. 1/94	Jan. 1/94	Jan. 1/94**	1%/year

* Private sector employers with 50 to 99 employees who chose to *not* post a plan must achieve pay equity retroactive to July 1, 1993.

** Private sector employers with 10 to 49 employees who chose to *not* post a plan must achieve pay equity by January 1, 1994.



The **proxy comparison method** will help women who work in predominantly female workplaces to achieve pay equity. It is applied if employers cannot achieve pay equity using either the job-to-job or proportional value comparison methods. It is *only* used by broader public sector organizations that have a review officer’s order from the Pay Equity Commission requiring them to implement the proxy comparison method.

This method requires an organization to compare its unmatched female job classes with a group of female job classes that have achieved pay equity in *another broader public sector organization offering similar services*. This is known as the “proxy” organization. The organization seeking to achieve pay equity uses the proxy organization’s female job classes to construct a job rate line and then compares its female job classes to that job rate line in order to determine if pay equity adjustments are required.

For example, a child care agency might achieve pay equity by comparing its female job classes with female job classes in a municipality that operates a child care centre.

Dates for employers to amend their existing pay equity plans to reflect proxy comparisons and make adjustments are noted below.

“We cannot compete in attracting and maintaining qualified staff without being able to offer pay equity.”

Coalition for Better Child Care

**PAY EQUITY IMPLEMENTATION SCHEDULE
WHEN USING THE PROXY COMPARISON METHOD**

Employer	Posting Date	First Adjustment
Broader Public Sector	January 1, 1994	July 1, 1994*

* Pay equity adjustments are retroactive to January 1, 1994, and are to be paid on the basis of at least one per cent of the previous year’s payroll yearly until pay equity is achieved.

HIGHLIGHTS OF THE PAY EQUITY AMENDMENT ACT, 1993

In addition to the introduction of the proportional value and proxy comparison methods, the following are other key changes to the *Act* which came into effect July 1, 1993.

Notifying the Commission about the Inability to Achieve Pay Equity

The amendments now require public and private sector employers who had posted pay equity plans, and who cannot achieve pay equity for all their female job classes using either the job-to-job or proportional value comparison methods, to notify the Commission by completing and forwarding a *Notice of Inability to Achieve Pay Equity* form. A review officer will verify that these methods cannot be successfully applied. In the case of broader public sector employers, the review officer will issue an order requiring them to implement the proxy comparison method.

Posting a Notice about Pay Equity in the Workplace

A Notice setting out the employer's obligation to achieve and maintain pay equity must be posted by private sector employers with 10-99 employees who have chosen not to post a pay equity plan. Entitled, *Notice of the Requirement to Achieve and Maintain Pay Equity*, this Notice also explains how employees may file a complaint with the Pay Equity Commission.

Selling or Merging a Business

The new owner must implement the existing pay equity plan or plans. If job classes change and the plan is no longer appropriate, the owner must prepare a new plan or negotiate one if there is a union. Pay adjustments cannot be less in the new plan.

Expanded Powers for Review Officers

A review officer may order an employer to change a pay equity plan if the officer believes changed circumstances warrant it. Also, if a review officer believes there has been a contravention of the *Act*, the officer may order the employer, employee, or bargaining agent to correct the violation.

Where Circumstances Change

If an employer or bargaining agent believes a pay equity plan is no longer appropriate, either one may require the other to begin negotiations to change the plan. If they don't agree after 120 days, the employer must report the failure to the Pay Equity Office. In a non-union organization, the employer may change an existing plan and must post a new or amended plan to reflect the changed circumstances.

Reversing Onus in Harassment and Intimidation Cases

The amendments now place the onus on alleged harassers or intimidators to prove that these actions did not occur to employees exercising their pay equity rights. Formerly, the burden of proof was on the person who had made the complaint.

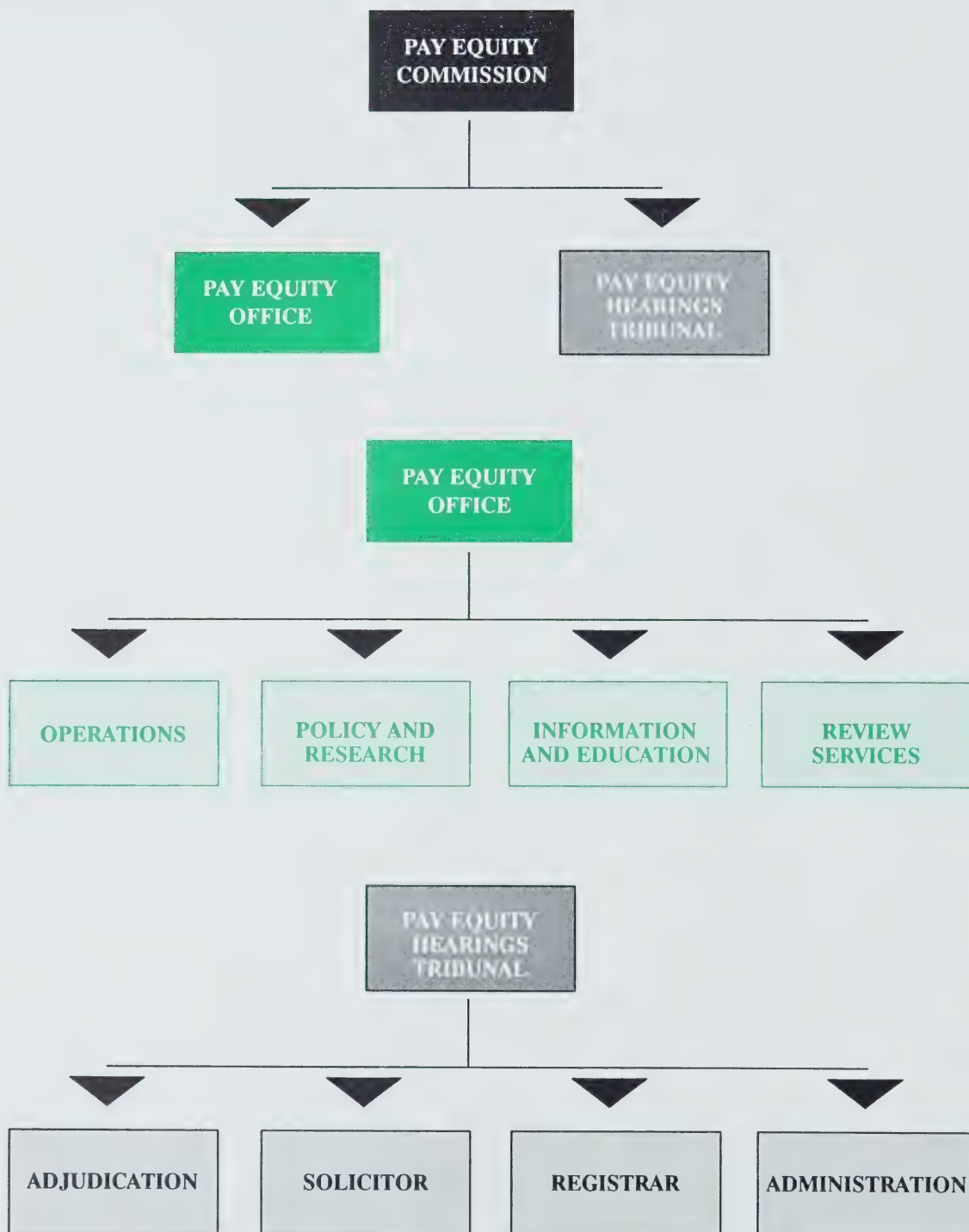
Granting Authority to the Pay Equity Office

The amendments also grant authority to the Pay Equity Office to act as an applicant in cases before the Pay Equity Hearings Tribunal that deal with the enforcement of review officers' orders.

“Women will not see their pay equity rights vanish or diminish because of workplace transformations — such as the sale, transfer or restructuring of companies — over which they have no control.”

*The Honourable
Bob Mackenzie,
Minister of Labour*

ORGANIZATION CHART



FINANCIAL STATEMENT

Actual expenditures for the fiscal year April 1, 1993 to March 31, 1994:

	1993 — 94
Salaries and Wages	4,321,100
Employee Benefits	739,600
Transportation and Communications	384,600
Services	309,500
Supplies and Equipment	110,000
TOTAL	5,864,800

STAFF

Eighty people were employed by the Commission at the end of the fiscal year, including 11 people appointed to the Tribunal by the Lieutenant Governor in Council.



THE PAY EQUITY OFFICE



THE COMMISSIONER'S OFFICE

Three people form the Commissioner's Office: the Commissioner, legal counsel and the executive secretary. In 1993-94, they continued to provide leadership and support to the Pay Equity Office and to those involved in implementing pay equity in their workplaces.

The Commissioner is the chief administrative officer for the Commission. She reports directly to the Minister of Labour on all matters related to pay equity and chairs the Executive Committee of the Pay Equity Office.

Legal counsel serves on the Executive Committee, provides ongoing advice to the Pay Equity Office on pay equity matters and represents the Pay Equity Office before the Pay Equity Hearings Tribunal and other adjudicative bodies. She also speaks to groups on pay equity issues, is the freedom of information co-ordinator and provides advice on policy development and amendments to the *Act*.

The executive secretary co-ordinates schedules and correspondence, liaises with the Ministry of Labour on the Minister's correspondence relating to pay equity and provides a range of support services to the Pay Equity Office.

As the chief administrative officer, in 1993-94 the Commissioner participated in the Ministry's training on employment equity, on redeployment and on workplace discrimination and harassment prevention. She also co-ordinated Career Planning Workshops for the staff of the Commission and led a two-day operational planning session for the Executive Committee in October.

In the spring of 1993, legal counsel continued to monitor the progress of Bill 102, the *Pay Equity Amendment Act, 1993* through the legislative process until third reading in June, 1993. She, with the Commissioner, also provided advice on the communications strategies for informing employers of their responsibilities and rights under Bill 102 and answered many queries, received by mail and by telephone, on the impact of the amending legislation.

After proclamation of Bill 102, in the summer of 1993, the Commissioner wrote to employers in both the private and public sector informing them of the amendments and of the impact of these amendments on their workplaces. Employers in the private sector with posted pay equity plans had to amend those plans by using proportional value comparisons for any unmatched female job classes. Employers who had chosen not to post a plan but to achieve pay equity were required to complete their proportional value adjustments by July 1, 1993 for those with 50–99 employees and by January 1, 1994 for those with 10–49 employees.

Employers in the public sector learned from the correspondence that they had to apply the proportional value comparison method to any female job classes that did not find male comparators under the job-to-job comparison method. If the organization could not achieve pay equity using the job-to-job or proportional value comparison methods it had to notify the Pay Equity Commission. After an investigation of the inability to achieve pay equity, a review officer could order an employer to implement the proxy comparison method. This order would be issued only if the employer was a public sector employer as defined in the Schedule and Appendix to the *Act*. Employers also were advised of the Commission's publications, seminar schedules, and information hotline with advice on both the proportional value and proxy comparison methods.

The Commissioner also was instrumental in organizing an Intergovernmental Conference on Pay Equity in February 1994. Pay equity administrators from across Canada met in Ottawa for a one day conference to share information from their respective jurisdictions.

The Commissioner continued to meet with employees, unions and employer groups and with visitors to the Pay Equity Office from other regions of Canada. In addition, she hosted visiting delegations from several countries including Japan, the United Kingdom, Sweden, and Indonesia to share information about Ontario's pay equity legislation which is seen by many as a model for the rest of the world.

“Bill 102 ensures that wage discrimination will continue to be fought until it is eliminated.”

*The Honourable
Bob Mackenzie,
Minister of Labour*

The Advisory Council, an outside body of representatives from labour, women's groups, management and the legal community, continued to meet with the Commissioner and the Executive Committee in 1993-94. Members of the Council are Peter Barkla, Campbell Soup Co. Ltd.; Irene Harris*, Canadian Union of Public Employees; Hal Rolph, McMillan, Binch; Martin Harts, Peat Marwick Stevenson and Kellogg; Sue Milling, United Steelworkers of America; Carrol Anne Sceviour, Ontario Federation of Labour; Ruth Scher, Canadian Union of Public Employees; and Harriet Simand, Equal Pay Coalition. [*Resigned during the year.]

THE OPERATIONS BRANCH

The Operations Branch provides financial and administrative support services to the Pay Equity Office and to the Pay Equity Hearings Tribunal. These services include finance, human resources, purchasing, computer and information systems, the library, reception, as well as mail and publications distribution.

In 1993-94, the branch restructured following the elimination of two positions as a result of financial constraints. Work was reviewed and to some extent eliminated, duties were realigned and reporting relationships changed.

Two special projects were initiated in the fall of 1993 — a review of the Administrative Handbook, an orientation tool for all staff, and the development of an internal client service survey. Both of these projects were at the consultation stage at fiscal year-end.

In the spring of 1994, negotiations for a service agreement were underway with the Pay Equity Hearings Tribunal, in preparation for their anticipated administrative merger on April 1, 1994 with the Boards of Inquiry Office (Human Rights) and the proposed Employment Equity Tribunal. This service agreement with the merged Tribunals will encompass reception, mail services, systems support and library services.

The library continues to be available to the public during business hours and includes a reading area for researchers. In addition to material on pay equity and job evaluation, the library houses information on labour and administrative law, human rights, employment equity, industrial relations and women in the labour force. The collection, international in scope, is probably the only centralized source on pay equity in the world.

THE POLICY AND RESEARCH BRANCH

The Policy and Research Branch is responsible for developing policy within the Pay Equity Office, conducting research on pay equity issues and responding to policy questions that are directed to the Commission.

Ontario's legislation continues to lead in Canada and throughout the world in defining fairness in the workplace for women. Other governments across the country and beyond its borders increasingly consult the Commission as a result. The Policy and Research Branch maintains contact with other jurisdictions in Canada and abroad, exchanging pay equity research and expertise.

Policy Development

Policy activities centred primarily on the amendments to the *Act* with the branch playing a leadership role in providing advice concerning implementation.

The branch provided policy input during the development of "how to" manuals for employers and bargaining agents on the proportional value and proxy job comparison methods.

It also developed and conducted specialized training on the new amendments for Pay Equity Office staff.

In addition, the branch supplied stakeholders with legislative interpretation in response to complex issues associated with the amendments. This included extensive technical advice on implementing the proportional value comparison method using regression analysis.

"It's time to pay women fairly . . . and not have discrimination in wages embedded in the wage system."

Equal Pay Coalition

Another major accomplishment of the branch was the updating of the Guidelines to the *Act*. The revisions incorporated changes to the legislation and reflect decisions of cases heard by the Pay Equity Hearings Tribunal. Re-written in plain language, the resulting series of 16 revised Guidelines translate the *Act* into a practical step-by-step process for employers, bargaining agents and employees.

Research

In October 1993, the branch published the study *Pay Practices of Private Sector Companies with 10 to 99 Employees in Ontario*. The objective of the study was to gain a more in-depth understanding of compensation practices of businesses of this size in order to better assist them in implementing and maintaining pay equity.

The study revealed the following:

- About 50 per cent of those surveyed indicated that they used written job descriptions for all jobs and one-quarter indicated that they had salary ranges for jobs.
- Close to 90 per cent of companies responded that market rate was a key consideration in how they paid employees. Other important factors included the company's ability to pay, the "need to pay a living wage", and the bargaining or negotiation strength of an employee.
- 75 per cent of those surveyed reported that they rewarded merit, however only one-quarter of these companies had a formalized and documented merit system.
- Almost 75 per cent of those surveyed indicated they knew about pay equity, with over one-half citing Pay Equity Commission publications and newspapers as their major sources of information. Other sources included the company lawyer, auditor, payroll services, consultants and industry associations.

The branch also initiated work on the next in the series of surveys of private sector employers — this one focusing on employers of 10 to 49 employees who chose either to post pay equity plans by January 1, 1993 or to achieve pay equity by January 1, 1994.

As part of its on-going role within the Pay Equity Office, the branch provided resources to support activities in other branches and also continued its role in monitoring information on labour market and workplace issues affected by or affecting pay equity.

THE INFORMATION AND EDUCATION SERVICES BRANCH

The Information and Education Services Branch provides employers, employees, bargaining agents and the general public with information and training on all aspects of pay equity.

Pay Equity Hotline

Pay equity hotline counsellors provide answers to questions about implementing pay equity from employers, bargaining agents and employees across the province. In 1993-94, the hotline responded to 37,000 calls: 55 per cent came from the public sector, 40 per cent from the private sector and 5 per cent from individuals.

Dedicated to excellent customer service, the branch conducted a client service survey at the end of March 1993. Aimed at assessing the quality and speed of service provided by the hotline, the survey randomly selected 1,350 recent callers.

Overall, survey results accorded the hotline service a high rating. Over 90 per cent of callers found the service to be informative, prompt and reliable. Information was assessed as being clear. Over 80 per cent of respondents said they would call the hotline again and would recommend the service to others.

Special Initiatives

The branch also played a vital role in informing employers, unions and other stakeholders about amendments to the *Pay Equity Act* which became law July 1, 1993.

Changes to the *Act* were communicated through the media, newsletters, the hotline and through special mailings and briefings.

“ . . . many of the female job classes that didn’t find male comparators are the lowest paid in an organization. It is these lowest-paid women who stand to benefit most from Bill 102.”

United Steelworkers of America

Letters from the Commissioner were mailed to approximately 40,000 private and broader public sector employers advising them of their rights and responsibilities as a result of the addition of the two new methods of job comparison: proportional value and proxy.

A document entitled *Notice to Achieve and Maintain Pay Equity* accompanied letters to presidents of private sector organizations with 10–99 employees. Those who had chosen not to post a pay equity plan are required by law to prominently display this Notice in their workplace. Aimed at advising employees of their pay equity rights, including how to make an official complaint to the Commission, this Notice was made available to employers in 19 languages.

In addition, letters and special pamphlets from the Commissioner were mailed to approximately 1,500 school boards, hospitals and municipalities to acquaint them with their new role as proxy employers. The pamphlet outlined how the proxy comparison method works and how they, as proxy employers, would assist other broader public sector organizations to achieve pay equity by sharing information about their female job classes.

Responding to over 17,000 calls generated by these mailings, the branch provided advice and handled requests for publications, seminars, and speakers.

The branch also held briefings for human resource and management consultants and participated in a one-day conference on the new law sponsored by the Ontario Federation of Labour.

Training and Education

Four education officers in the branch are responsible for the training and education of employers and bargaining agents working towards implementing pay equity. Since the Commission began, education officers and other staff have participated in 3,550 speaking engagements and consultations involving 70,000 participants. Education officers also worked with employees to inform them about their rights under the *Pay Equity Act*. Services are provided in English and French.

The branch continues to hold free, weekly in-house seminars for employers in the Toronto region. In addition, regional seminars are held across the province in conjunction with local chambers of commerce, and business and trade associations.

In 1993–94, a new series of seminars were developed to help employers implement the proportional value and proxy comparison methods, attracting more than 8,000 employers throughout the province.

Publications

Creating new materials and adapting existing publications to reflect changes to the *Act* was a key focus of the branch in 1993–94.

Committed to helping employers implement the proportional value comparison method, the branch produced *Step by Step to Pay Equity Using the Proportional Value Comparison Method*. Due to popular demand, this practical manual was reprinted twice during 1993–94.

In addition, the branch published *A Guide to the Proxy Comparison Method* to assist broader public sector organizations that cannot achieve pay equity by using either the job-to-job or proportional value comparison methods.

To ensure this publication was user-friendly, the Guide was pre-tested with a sample of potential users such as representatives of the Ontario Nursing Home Association, the Ontario Coalition for Better Child Care and the Canadian Union of Public Employees. Changes were made based on feedback.

Another valuable contribution was the publication of the first job evaluation system specifically designed for small broader public sector employers. *A Guide to Pay Equity for the Broader Public Sector: A Job Evaluation System* represents a direct response to employers who expressed a need for a system that would capture the work their organizations do and would help them implement pay equity using the new methodologies.

“The amendments are important to our members who work in all, or nearly all-female workplaces.”

Nurses Coalition for Pay Equity

The popular publication *You and Pay Equity* also was updated to reflect the addition of the two new methods of job comparison. The new version *Is Pay Equity Working For You?* is directed at non-union women.

Throughout the year, a record total of more than 90,000 publications were provided to organizations and individuals throughout Ontario.

THE REVIEW SERVICES BRANCH

The Review Services Branch investigates and mediates complaints and objections raised by those involved in negotiating pay equity plans or by those affected by the plans.

The Role of a Review Officer

A review officer is appointed after a complaint or objection has been made to the Commission. The officer investigates the issues involved and attempts to help the parties to reach a settlement. This approach reflects the “self-managed” nature of the *Act*.

An order is issued when a review officer is unable to effect a settlement. An order provides a resolution to issues confronting the parties and outlines the reasoning behind the decision to encourage the affected parties to accept and implement it. Where an order is not implemented, the review officer may refer the matter to the Pay Equity Hearings Tribunal. Any party to an order also may request a hearing in the matter before the Tribunal.

Review officers bring to their cases a wide range of skills and backgrounds that reflect the communities served, the technical areas involved and the procedures required.

The Year in Review

The branch with a complement of 26 officers, divided administratively into three groups, is supported by a case management team of 10.

This year, cases focused primarily on three areas:

- private sector employers with 10 to 49 employees;
- issues relating to the maintenance of pay equity; and
- matters arising from the amendments to the *Act* with respect to the proportional value and proxy comparison methods.

Of these areas, the most significant number of cases resulted from the statutory requirement for employers to notify the Commission if they were unable to achieve pay equity for all their female job classes using either the job-to-job or proportional value comparison methods.

The amendments require employers in this situation to complete and provide the Commission with *A Notice of Inability to Achieve Pay Equity*. In order to expedite the handling of the anticipated 5,500 Notices, a special unit and process were established by Review Services. This fiscal year, 2,270 Notices were submitted by employers. Of these, 1,886 employers were issued an order requiring them to implement the proxy comparison method. At fiscal year-end, 374 cases were under review.

Overall during 1993–94, the branch continued to settle other cases with the agreement of affected parties at a consistently high rate of over 80 per cent.

In addition, Review Services contributed to the development of policy related to the interpretation of the amendments which became law on July 1, 1993. It continues working with the community it serves to develop an understanding of the meaning and implications of pay equity.

“We, like many groups, have waited a long time for changes to the Pay Equity Act.”

Federation of Women Teachers’ Associations of Ontario

**SUMMARY OF CASES HANDLED
BY THE REVIEW SERVICES BRANCH**
(Excluding "Notice of Inability to Achieve Pay Equity" Cases)

Fiscal Year	Cases Carried from Previous Year	+	New Cases Opened	=	Cases in Progress	-	Cases Closed	=	Cases Ongoing at Year End
88-89	0		44		44		19		25
89-90	25		1108		1133		192		941
90-91	941		1028		1969		540		1429
91-92	1429		733		2162		521		1641
92-93	1641		618		2259		699		1560
93-94	1560		523		2083		887		1196*

* Orders have been written in 114 of these ongoing cases.

CASES CLOSED
(Excluding "Notice of Inability to Achieve Pay Equity" Cases)

Fiscal Year	Settled	Ordered	Referred	Decided	Total
88-89	17	0	0	2	19
89-90	109	79	3	1	192
90-91	496	39	0	5	540
91-92	440	77	3	1	521
92-93	650	43	0	6	699
93-94	728	144	0	15	887

"Ordered" means a settlement could not be reached and the review officer issued an order in the dispute. [*Pay Equity Act*, R.S.O. 1990, c. P.7 as amended sections 16(2) and 24]

"Referred" means the case was referred to the Pay Equity Hearings Tribunal where an employer or bargaining agent failed to comply with an order. [*Pay Equity Act*, R.S.O. 1990, c. P.7 as amended section 24(5)]

"Decided" means a settlement could not be effected and the review officer did not make an order, or the case was found to be outside the jurisdiction of the Commission. [*Pay Equity Act*, R.S.O. 1990, c. P.7 as amended sections 23(2) or (3)]

THE PAY EQUITY HEARINGS TRIBUNAL



NOTE FROM THE CHAIR

In 1993-94, the Tribunal, like other boards and government agencies, faced the challenge of providing service to the public in times of severe budgetary decreases. Along with the Pay Equity Office, the Tribunal was required to review its budget and plan for significant reductions over the coming years. As a result of the reductions, the Tribunal will be losing a full panel (a vice-chair and two members, one representative of employers and one representative of employees) as of April 30, 1994. It is anticipated that this will reduce the ability of the Tribunal to accommodate the scheduling of hearings on dates convenient to the parties, but it is not anticipated that the reduction will result in a significant backlog.

The reality of fiscal restraint compelled us to think about how the Tribunal could be reorganized to ensure quality service within these constraints. I am pleased to report that the Tribunal has participated in a process which has resulted in a new and innovative organizational structure. This structure, I believe, will serve as a model to other agencies, boards and commissions.

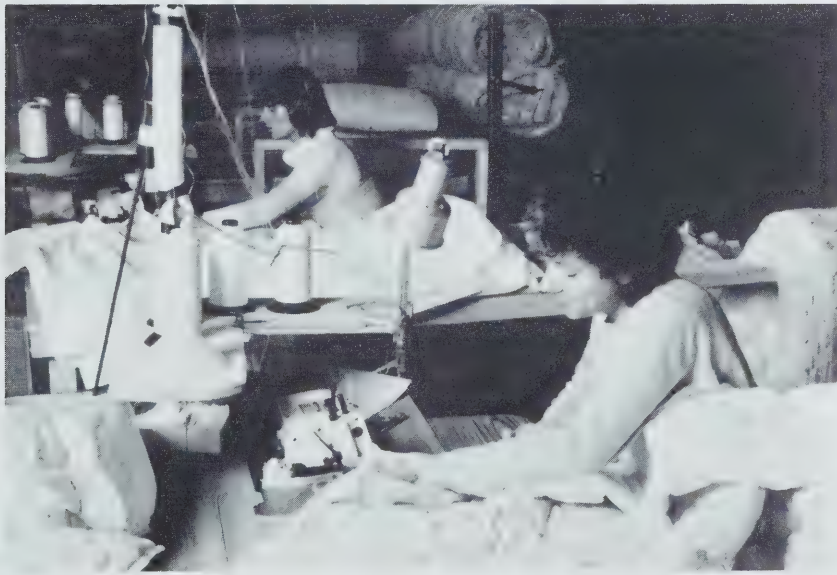
Following on an Agency Reform initiative led by Management Board of Cabinet, the Tribunal entered into discussions during 1993-94 about the possible administrative consolidation of the Pay Equity Hearings Tribunal, the Boards of Inquiry Office (Human Rights) and, upon proclamation of the *Employment Equity Act*, the Employment Equity Tribunal.

As a result of these discussions, it is anticipated that as of April 1, 1994, a "Tribunals' Office" will be established in order to provide common case management, administrative services, support and legal staff, facilities and hearing rooms.

While sharing these services, the three Tribunals will remain as separate and independent bodies, continuing to serve our respective clients.

We do not anticipate any significant changes in how the Pay Equity Hearings Tribunal operates as a result of this initiative; our processes and practices will remain essentially the same. However, we do expect that we will use our limited resources more efficiently, without hindering service to the public.

All of us at the Tribunal look forward to participating in the operation of the “merged” Tribunals and to the challenges which will inevitably arise as a result of the changes associated with the merger.



INTRODUCTION

The Pay Equity Hearings Tribunal is responsible for adjudicating disputes that arise under the *Pay Equity Act*. It is a quasi-judicial administrative tribunal, separate and independent from the Pay Equity Office. The Tribunal is tripartite in structure, composed of vice-chairs and members representative of employers and employees.

OPERATION OF THE TRIBUNAL

Caseload

During the period April 1, 1993 — March 31, 1994, a total of 261 files were active at some point during the year. These files arose in the following ways:

- 70 files were carried into 1993-94 from the previous year;
- 121 files involving various hospitals and the Ontario Nurses Association had been adjourned during 1991-92 and then carried forward into 1993-94, pending the outcome of the Women's College Hospital case;
- 70 were new applications filed during 1993-94.

These 261 files were handled as follows:

- 58 files were disposed of by final decision, withdrawal, settlement, or had previously been adjourned *Sine Die**, terminating within the 1993-94 year;
- 121 files that had been adjourned pending the Women's College Hospital case were withdrawn;
- 82 files were carried over into 1994-95.

***Note:** When the Tribunal adjourns a matter *Sine Die* on the agreement of the parties, the matter will be dismissed after one year, unless one party asks that the matter be re-scheduled for hearing within that period.

Case Management

Pre-hearing conferences remain an integral part of the Tribunal's process, with pre-hearings being held in almost all of our new cases. The pre-hearing conference is led by a vice-chair of the Tribunal in order to narrow the issues in dispute, resolve procedural difficulties, and where possible and appropriate, to settle the matter in its entirety. Consistent with past years, approximately 40 per cent of our cases have been settled at a pre-hearing conference.

During the year, the Tribunal experimented with pre-hearing conferences held by way of conference calls. Primarily this was tried as a cost savings measure, in order to avoid travel costs related to cases arising outside of Toronto. Unfortunately, we found that, in most cases, a pre-hearing conference held by conference call was not a satisfactory way to resolve issues. As a result, we have discontinued this practice except in those cases where the issues are clearly limited and appear resolvable by way of a conference call.

“While sharing services, the Pay Equity Hearings Tribunal, the Boards of Inquiry Office (Human Rights) and the Employment Equity Tribunal, will remain as separate and independent bodies, continuing to serve our respective clients.”

*Acting Chair,
Pay Equity Hearings
Tribunal*

HIGHLIGHTS OF TRIBUNAL DECISIONS

The most significant Tribunal decisions released in 1993–94 are highlighted below. Each of these decisions, along with others, are reproduced in Volume 4 of the *Pay Equity Reports* published in March 1994.

What is the Relevant Date for Determining the Identity of an Employer for Pay Equity Purposes?

In **Hilton Works (No. 2)**, (1993) 4 P.E.R. 17, once again the Tribunal was asked to consider the issue of who is the employer for the purposes of pay equity. In this application, the dispute centred on whether the employer was the larger corporate entity, Stelco Inc., or a number of smaller entities known as the business units. The identity of the employer was significant to the determination of male comparators and the implementation date for pay equity.

The Tribunal concluded that it would first determine who is the employer based on the effective date of the *Act*. An employer's obligations to negotiate pay equity arise as of that date and it is from that date that any inquiry into employer status must commence. The Tribunal also recognized that changes in organizations may occur between the effective date and the posting date, and that these changes may result in a change in the identity of the employer. Therefore, the Tribunal resolved that it would focus its inquiry on the circumstances existing as of the effective date, but would also permit evidence to be led on any changes that occurred up to the posting date so as to permit it to fashion practical remedies.

What Constitutes a Change in Circumstances Which Would Make a Pay Equity Plan Inappropriate for a Group of Employees?

In **St. Joseph's Villa**, (1993), 4 P.E.R. 33, ONA (the Ontario Nurses Association) was certified as the bargaining agent for nurses in this workplace after the employer posted its pay equity plan. ONA argued that its certification constituted a change in circumstances within the meaning of the *Act*.

The Tribunal found that ONA's certification did constitute a change in circumstances which made the plan inappropriate for this group of employees. The *Act* requires that separate pay equity plans be prepared for bargaining-unit and non-bargaining unit employees. The plan in its present form included both groups of employees. The Tribunal ordered that the existing plan be split into two separate plans. Having brought the form of the plan into compliance with the *Act*, the Tribunal declined to order the negotiation of an entirely new plan in the absence of evidence or argument to suggest that an otherwise deemed approved plan does not meet the statutory requirements of the *Act*.

When Does a Party Breach its Obligation to Negotiate Pay Equity in Good Faith?

In **Maclean's Magazine (No.2)**, (1993) 4 P.E.R. 45, the parties had engaged in extended pay equity negotiations. At one point in this process they sought the assistance of a review officer. The review officer had been unable to settle their dispute and issued an order. The parties then proceeded to negotiate on the basis of that order for a considerable period of time. When negotiations broke down, once again the employer advised the union of its intention to challenge the order before the Tribunal.

The Tribunal found that the employer's failure to advise the union of its intentions with respect to the order in a timely way, and having continued to negotiate as if it had accepted the order, was a failure to bargain in good faith. This action denied the union the opportunity to determine its negotiating strategy in the context of the employer's true intentions. In doing so the employer breached its obligation to engage in full, open, honest, and informed discussions.

Do Individual Employees Represented by a Bargaining Agent Have Standing to Complain about the Preparation of a Pay Equity Plan?

In **York Region Board of Education** (1993), 4 P.E.R. 51, a group of teachers applied to the Tribunal challenging the review officer's order which found that elementary school teachers comprise seven job classes and which settled the pay equity plan. They claimed that the impact of the review officer's orders would be to eliminate the wage advantage they currently enjoy as degree teachers over similarly placed non-degree teachers.

The Tribunal concluded that individual teachers, represented by a bargaining agent, did not have standing to bring a complaint to the Tribunal as they did not have any statutorily recognized role in the preparation of the pay equity plan or a direct legal interest in the proceedings. In this case, while the outcome of the proceedings might disrupt the existing wage grid, it could not reduce the compensation paid to these employees or otherwise negatively affect the terms and conditions of their employment.

Des employés individuels représentés par un agent négociateur ont-ils le pouvoir de se plaindre de la préparation d'un plan d'équité salariale?

Dans *York Region Board of Education* (1993), 4 P.E.R. 51, un groupe d'enseignants s'est adressé au Tribunal pour contester l'ordre de l'agent de révision selon lequel les enseignants de l'école élémentaire se divisaient en sept catégories d'emplois et qui établissait un plan d'équité salariale. Ils estimaient que la conséquence de l'ordre serait d'éliminer l'avantage salarial que les enseignants diplômés détenaient sur les enseignants non diplômés dans des postes similaires.

Le Tribunal a conclu que les enseignants individuels représentés par un agent négociateur n'avaient pas autorité à déposer une plainte au Tribunal, car ils n'avaient aucun rôle reconnu par la *Loi* dans la préparation du plan d'équité salariale, et aucun intérêt juridique direct dans le processus. Dans ce cas, même si le résultat du processus était de modifier la grille salariale existante, elle ne réduirait pas la rémunération versée à ces employés et n'aurait aucun autre effet négatif sur les modalités de leur emploi.

Le Tribunal a décidé que l'agrément de l'ONA constituait effectivement un changement de circonstances rendant le plan invalide pour ce groupe d'employées. La *Loi* exige que des plans d'équité salariale distincts soient préparés pour les employées selon qu'elles relèvent ou non d'une unité de négociation. Le plan présentée incluait ces deux groupes d'employées. Le Tribunal a ordonné la division du plan existant en deux plans distincts. La présentation du plan étant alors conforme à la *Loi*, le Tribunal a refusé d'ordonner la négociation d'un nouveau plan en raison de l'absence de preuves ou d'arguments suggérant qu'un plan d'autre part considéré comme approuvé ne répondrait pas aux exigences de la *Loi*.

Quand considère-t-on qu'une partie ne répond plus à l'obligation de négocier l'équité salariale de bonne foi?

Dans *Maclean's Magazine* (n° 2), (1993), 4 P.E.R. 45, les parties s'étaient lancées dans des négociations prolongées aux fins de l'équité salariale. À un moment donné, elles ont demandé l'aide d'un agent de révision. Incapable de régler le différend, l'agent de révision avait émis un ordre. Les parties ont alors négocié en se fondant sur l'ordre pendant une période prolongée. À la rupture des négociations, l'employeur a notifié le syndicat de son intention de porter l'ordre devant le Tribunal.

Le Tribunal a décidé que le fait que l'employeur n'a pas promptement avisé le syndicat de son intention concernant l'ordre, et qu'il a continué de négocier comme s'il avait accepté l'ordre, démontrait qu'il ne négociait pas de bonne foi. Cette action empêchait le syndicat de déterminer sa stratégie de négociation dans le contexte des intentions véridiques de l'employeur. Par ces agissements, l'employeur ne répondait pas à son obligation d'avoir des discussions approfondies, ouvertes, honnêtes et pertinentes.

Les décisions les plus marquantes du Tribunal en 1993-1994 se trouvent ci-dessous. Ces décisions, ainsi que de nombreuses autres, sont reproduites dans le quatrième volume du *Pay Equity Report* (Rapport sur l'équité salariale), publiée en mars 1994.

Quelle est la date à utiliser pour déterminer l'identité d'un employeur aux fins de l'équité salariale?

Dans *Hilton Works* (n° 2), (1993) 4 P.E.R. 17, le Tribunal devait encore une fois examiner la question de savoir qui est l'employeur aux fins de l'équité salariale. Ce litige portait sur la question de savoir si l'employeur était la grande entreprise Stelco Inc. ou l'une des petites entités connues sous le nom d'unités commerciales. L'identité de l'employeur était importante dans la détermination des catégories d'emplois à prédominance masculine servant de base à la comparaison, et dans celle de la date de mise en œuvre de l'équité salariale.

Le Tribunal a décidé de commencer par déterminer qui était l'employeur en fonction de la date d'entrée en vigueur de la *Loi*. Les obligations d'un employeur à négocier l'équité salariale existent à partir de cette date, et c'est le point de départ de tout examen de la situation d'un employeur. Le Tribunal a également reconnu que des changements pouvaient se produire dans l'organisation entre la date d'entrée en vigueur et la date d'affichage, et modifier l'identité de l'employeur. Le Tribunal a alors décidé d'axer son examen sur les circonstances qui existaient à la date d'entrée en vigueur, tout en autorisant la présentation de preuves concernant les changements éventuels jusqu'à la date d'affichage, et ce, afin de permettre la conception de recours pratiques.

Quel type de changement de circonstances rendrait un plan d'équité salariale invalide pour un groupe d'employées?

Dans *St. Joseph's Villa*, (1993), 4 P.E.R. 33, l'ONA (l'«Ontario Nurses Association») était l'agent négociateur agréé pour les infirmières de ce lieu de travail après l'affichage du plan d'équité salariale par l'employeur. L'ONA estimait que cet agrément constituait un changement de circonstances conformément à la *Loi*.

Gestion des cas

Les conférences préparatoires à l'audience font toujours partie intégrante du processus du Tribunal. Ces conférences ont lieu dans pratiquement tous les nouveaux cas. Menées par un vice-président du Tribunal, ces conférences sont tenues pour cerner l'objet du litige, régler les difficultés de procédure et, lorsque c'est possible et approprié, régler le dossier au complet. Conformément à nos expériences des années précédentes, environ 40 pour 100 de tous les cas ont pu être réglés immédiatement pendant la conférence préparatoire.

Pendant l'année, nous avons commencé à tenir des conférences préparatoires par téléphone. L'objet de ces conférences était de réduire les frais de déplacement des membres du tribunal lorsqu'ils doivent siéger à l'extérieur de Toronto. Malheureusement, nous avons constaté que dans la plupart des cas, une conférence préparatoire tenue au téléphone ne permettrait pas de trouver une solution satisfaisante aux problèmes. Par conséquent, nous avons interrompu cette pratique sauf lorsque les questions sont manifestement limitées et qu'il semble possible de les résoudre par le biais d'une conférence téléphonique.

«Bien qu'ils partagent les services, le Tribunal de l'équité salariale, les commissions d'enquête (droits de la personne) et le Tribunal de l'équité en matière d'emploi demeurent des organismes distincts et indépendants, qui continuent de servir leurs clients respectifs.»

Le président par intérim, Tribunal de l'équité salariale

Le Tribunal de l'équité salariale est responsable de la résolution des litiges qui découlent de la *Loi sur l'équité salariale*. Ce tribunal tripartite, quasi-judiciaire, distinct et indépendant du Bureau de l'équité salariale, comprend des vice-présidents et des représentants des travailleurs et travailleuses et des employeurs.

FONCTIONNEMENT DU TRIBUNAL

Volume de travail

Pendant l'exercice allant du 1^{er} avril 1993 au 31 mars 1994, le Tribunal a reçu 261 demandes d'audience. Leur répartition est la suivante :

- en 1992-1993, 70 cas ont été reportés à l'exercice suivant;
- en 1991-1992, 121 cas portant sur divers hôpitaux et l'«Ontario Nurses Association» ont été reportés en 1993-1994, en attendant la décision rendue dans l'affaire du Women's College Hospital;
- 70 nouvelles demandes ont été déposées en 1993-1994. Ces 261 cas à l'étude ont été réglés comme suit :

- 58 dossiers ont fait l'objet d'une décision finale, d'un retrait, d'un règlement ou ont été fermés, ou ils avaient été reportés indéfiniment*, en 1993-1994;
 - 121 dossiers reportés en attendant la décision concernant le Women's College Hospital ont été retirés;
 - 82 dossiers ont été reportés à 1994-1995.
- *Remarque :** Lorsque le Tribunal ajourne indéfiniment un cas avec l'accord des parties, le cas est rejeté à l'expiration d'un délai d'un an à moins que l'une des parties ne demande que le cas soit réaffecté pour une audience durant cette période.

Malgré la mise en commun de ces services, les trois tribunaux resteraient des entités séparées et autonomes desservant chacun ses propres clients.

Nous n'attendons pas de changements significatifs dans le fonctionnement du Tribunal de l'équité salariale à la suite de cette initiative. Nos processus et pratiques resteront essentiellement les mêmes. Cependant, nous espérons pouvoir utiliser nos ressources limitées de façon plus judicieuse, sans que le service à la population s'en ressent.

Nous avons tous hâte de participer au fonctionnement des tribunaux «fusionnés» et sommes prêts à relever les défis qui se poseront sans doute à la suite de cette fusion.



En 1993-1994, le Tribunal, à l'instar des ordres conseils et services à la population dans le cadre de restrictions budgétaires graves. De même que le Bureau de l'équité salariale, le Tribunal a été obligé de revoir à la baisse son budget et son plan pour les années suivantes. Par conséquent, le Tribunal a perdu un groupe d'experts (un vice-président et deux membres, l'un représentant les employeurs et l'autre, les employés), en date du 30 avril 1994. Il se peut que cela réduise l'aptitude du tribunal à fixer les dates d'audience en fonction des désirs des parties, mais on ne s'attend pas à voir de retards importants dans le traitement des cas.

Les restrictions budgétaires nous ont obligés à nous demander comment réorganiser le Tribunal de façon à assurer tout de même un service de qualité. J'ai le plaisir de signaler que le Tribunal a participé à un processus qui a abouti à une nouvelle structure organisationnelle originale qui pourrait, à mon avis, servir de modèle à d'autres organismes, conseils et commissions.

Comme suite à l'initiative de la Réforme des organismes menée par le Conseil de gestion, le Tribunal a entamé en 1993-1994 des discussions sur la possibilité de procéder à une consolidation administrative du Tribunal de l'équité salariale, du bureau des commissions d'enquête (droits de la personne) et, à la proclamation de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, du Tribunal de l'équité en matière d'emploi.

Le résultat de ces discussions est la création anticipée d'un «Bureau des tribunaux» à partir du 1^{er} avril 1994 afin d'offrir la gestion commune des cas, des services administratifs, du personnel juridique et de soutien, des installations et des salles d'audience.

LE
TRIBUNAL
DE L'ÉQUITÉ
SALARIALE



RÉSUMÉ DES CAS SŒUMIS À LA DIRECTION DES SERVICES DE RÉVISION

(À l'exclusion des cas relevant de l'«avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale»)

Exercice Cas reportés Nouveaux Cas à l'étude - fermés = la fin de l'année

88-89	0	44	44	19	25
89-90	25	1 108	1 133	192	941
90-91	941	1 028	1 969	540	1 429
91-92	1 429	733	2 162	521	1 641
92-93	1 641	618	2 259	699	1 560
93-94	1 560	523	2 083	887	1 196*

* Des ordres ont été donnés pour 114 de ces cas actifs.

DOSSIERS FERMÉS

(À l'exclusion des cas relevant de l'«avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale»)

Exercice	Règlements	Ordres	Renvois	Décidés	Total
88-89	17	0	0	2	19
89-90	109	79	3	1	192
90-91	496	39	0	5	540
91-92	440	77	3	1	521
92-93	650	43	0	6	699
93-94	728	144	0	15	887

«Ordres» signifie qu'aucun règlement n'a pu être accepté et que l'agent ou l'agente de révision a dû donner un ordre. [Loi sur l'équité salariale, Lois refondues de l'Ontario de 1990, chap. P.7 modifié, paragraphe 16 (2) et article 24]

«Renvois» comprend les cas renvoyés au Tribunal de l'équité salariale si un employeur ou un agent négociateur ne s'est pas conformé à un ordre. [Loi sur l'équité salariale, Lois refondues de l'Ontario de 1990, chap. P.7 modifié, paragraphe 24 (5)]

«Décidés» représente les cas qui n'étaient pas du ressort de la Commission ou les cas ne faisant l'objet d'aucun règlement, ni d'aucun ordre. [Loi sur l'équité salariale, Lois refondues de l'Ontario de 1990, chap. P.7 modifié, paragraphes 23 (2) ou (3)]

La plupart des cas portaient sur l'obligation pour les employeurs de notifier la Commission lorsqu'ils étaient incapables d'atteindre l'équité salariale pour toutes leurs catégories d'emplois à prédominance féminine, que ce soit au moyen de la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre ou de la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle.

D'après les modifications à la Loi, les employeurs se trouvant dans cette situation doivent envoyer à la Commission un avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale. Pour accélérer le traitement des 5 500 avis prévus, la Direction des services de révision a mis sur pied une unité et un processus spéciaux. Pendant l'exercice financier, 2 270 avis ont été soumis par des employeurs, dont 1 886 ont débouché sur un ordre imposant la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur. À la fin de l'exercice, 374 cas restaient en attente.

En général pendant l'exercice 1993-1994, la Direction a continué de régler les autres cas à l'amiable avec les parties intéressées au taux constamment élevé de plus de 80 pour 100.

Finalement, la Direction a contribué à l'élaboration de politiques liées aux modifications adoptées le 1^{er} juillet 1993. Elle a continué d'expliquer et de faire comprendre à la collectivité qu'elle sert le concept de l'équité salariale et ses incidences.

«À l'instar de bien
d'autres groupes, nous
attendons depuis
longtemps les
modifications à la Loi
sur l'équité salariale.»
Federation of Women
Teachers' Associations
of Ontario

DIRECTION DES SERVICES DE RÉVISION

La Direction des services de révision reçoit et règle les plaintes et les oppositions des parties engagées dans la négociation de plans d'équité salariale ou des personnes touchées par ceux-ci.

Rôle des agents de révision

Dès qu'une plainte ou une opposition est présentée à la Commission, un agent de révision est affecté au dossier. L'agent mène une enquête sur les questions en litige et tente d'aider les parties à parvenir à une entente. Cette démarche souligne la nature «autogérée» de la *Loi*.

Ce n'est que si les agents de révision échouent dans leurs tentatives de conciliation qu'ils donnent un ordre. Pareil ordre offre une solution aux questions en litige entre les parties et les encourage à accepter et à appliquer ces modalités. Toute partie concernée par un ordre peut demander une audience devant le Tribunal de l'équité salariale à ce sujet.

L'expérience personnelle et professionnelle très variée que les agents de révision mettent à contribution dans leur travail est le reflet des collectivités qu'ils desservent, des techniques exigées et des spécialisations requises.

Revue de l'année

La Direction, qui comprend 26 agents, se divise administrativement en trois équipes et reçoit l'aide d'un groupe de gestion de cas de dix personnes.

Pendant l'exercice visé, la plupart des cas portaient sur les trois domaines suivants :

- des employeurs du secteur privé comptant entre 10 et 49 employés;

- des questions liées au maintien de l'équité salariale;

- des questions liées aux modifications à la *Loi* en ce qui concerne les méthodes de comparaison de la valeur proportionnelle et avec des organisations de l'extérieur.

Convaincue du besoin d'aider les employeurs à mettre en œuvre la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle, la Direction a produit un manuel intitulé *L'équité salariale étape par étape : Guide de l'utilisation de la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle*. En raison de la demande, ce manuel a dû être réimprimé deux fois en 1993-1994.

En outre, la Direction a publié un *Guide de la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur* afin d'aider les organisations du secteur parapublic qui ne sont pas en mesure d'atteindre l'équité salariale au moyen des méthodes de comparaison d'un emploi à l'autre ou de la valeur proportionnelle.

Pour vérifier la facilité d'emploi de ce guide, la Commission l'a mis à l'épreuve auprès de quelques utilisateurs possibles : des représentants de l'«Ontario Nursing Home Association», de l'«Ontario Coalition for Better Child Care» et du Syndicat canadien de la fonction publique. Des modifications ont été apportées à la suite des recommandations émises.

Une autre contribution valable a été la publication du premier système d'évaluation des emplois spécifiquement conçu pour les employeurs de petites entreprises du secteur parapublic. Le *guide de l'équité salariale à l'intention des organismes du secteur parapublic* — *Un système d'évaluation constitue une réponse directe aux employeurs qui réclamaient un système traduisant les tâches accomplies dans leur organisation et les aidant à atteindre l'équité salariale au moyen des nouvelles méthodes.*

L'équité salariale, ça vous concerne, une publication très en demande, a également fait l'objet de révisions afin de tenir compte des deux nouvelles méthodes de comparaison. La nouvelle version, intitulée *L'équité salariale : Une question de droit* s'adresse aux femmes non syndiquées.

Pendant l'année, plus de 90 000 publications, chiffre record, ont été envoyées à des organisations et à des particuliers dans tout l'Ontario.

«Les modifications
sont importantes pour
nos membres qui
travaillent dans des
lieux de travail
exclusivement ou
presque exclusivement
féminins.»
Nurses Coalition
for Pay Equity

En 1993-1994, la Direction s'est grandement intéressée à la création de nouveaux documents et à l'adaptation d'anciennes publications afin de refléter les changements à la *Loi*.

Publications

En 1993-1994, une nouvelle série de séminaires a été mise sur pied afin d'aider les employeurs à mettre en œuvre les méthodes de comparaison de la valeur proportionnelle et avec des organisations de l'extérieur; ces séminaires ont attiré plus de 8 000 employeurs provenant de partout en Ontario. Toronto. De plus, des séminaires régionaux, commandités par des séminaires à l'intention des employeurs de la région de La Direction continue d'offrir gratuitement, toutes les semaines, ou de gens d'affaires, sont offerts partout dans la province.

La Direction continue d'offrir gratuitement, toutes les semaines, des séminaires à l'intention des employeurs de la région de Toronto. De plus, des séminaires régionaux, commandités par des séminaires à l'intention des employeurs de la région de La Direction continue d'offrir gratuitement, toutes les semaines, ou de gens d'affaires, sont offerts partout dans la province.

Quatre agents d'éducation de la Direction fournissent des renseignements et des conseils aux employeurs et aux agents négociateurs chargés de mettre en œuvre l'équité salariale. Depuis la création de la Commission, ces agents, ainsi que d'autres employés, ont participé à 3 550 conférences et consultations qui ont attiré environ 70 000 participants. Les agents d'éducation ont également collaboré avec les travailleurs et travailleuses afin de leur faire connaître leurs droits en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*. Ces services sont offerts en anglais et en français.

Éducation et formation

En réponse à plus de 17 000 appels émanant de ces envois, la Direction a offert des conseils et répondu à des demandes de publications, de séminaires et de conférenciers.

La Direction a également mené des séances d'information pour les consultants en ressources humaines et en gestion, et participé à une conférence d'un jour sur la nouvelle loi, sous les auspices de la Fédération du travail de l'Ontario.

En général, une note élevée a été attribuée à la ligne de renseignements. Plus de 90 pour 100 des personnes ayant appelé ce service l'ont trouvé informatif, rapide et fiable. L'information était considérée comme claire. Plus de 80 pour 100 des répondants disent qu'ils appelleraient la ligne encore une fois et qu'ils recommanderaient ce service à d'autres.

Initiatives spéciales

La Direction a également joué un rôle important dans l'information aux employeurs, syndicats et autres intéressés sur les modifications à la *Loi sur l'équité salariale* qui sont entrées en vigueur le 1^{er} juillet 1993.

Les modifications à la *Loi* ont été signalées par les médias, des bulletins de nouvelles, la ligne de renseignements et l'envoi de lettres et de communiqués.

Des lettres de la commissaire ont été envoyées à environ 40 000 employeurs des secteurs parapublic et privé afin de les informer de leurs droits et responsabilités découlant de l'ajout de la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle et de la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur.

Un document intitulé *Avis d'atteinte de l'équité salariale*

accompagnait les lettres envoyées aux présidents des organisations du secteur privé comptant entre 10 et 99 employés. Ceux qui avaient décidé de ne pas afficher de plan d'équité salariale étaient tenus par la *Loi* d'afficher cet avis bien en évidence dans leur lieu de travail. Destiné à informer les employés de leurs droits à l'équité salariale et de la marche à suivre pour déposer une plainte officielle à la Commission, cet avis a été envoyé aux employeurs en 19 langues.

En outre, des lettres et des brochures spéciales de la commissaire ont été envoyées à environ 1 500 conseils scolaires, hôpitaux et municipalités afin de les familiariser avec leur nouveau rôle en tant qu'organisations de l'extérieur. La brochure décrivait le fonctionnement de la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur et expliquait comment ces dernières pouvaient aider les autres organisations du secteur parapublic à atteindre l'équité salariale en partageant l'information sur les catégories d'emplois à prédominance féminine.

«... plusieurs catégories d'emplois à prédominance féminine sans équivalent masculin sont au bas de l'échelle salariale de l'entreprise. Le projet de loi 102 aidera surtout ces femmes mal rémunérées.»
Métallurgistes unis d'Amérique

Toujours soucieuse d'améliorer le service à la clientèle, la Direction a mené un sondage auprès de ses clients à la fin de mars 1993. Dans le cadre de ce sondage, qui portait sur l'évaluation de la qualité et de la rapidité du service de la ligne de renseignements téléphoniques, 1 350 personnes choisies au hasard ont été interrogées.

La ligne de renseignements téléphoniques sur l'équité salariale permet aux employeurs, aux travailleurs et travailleuses et aux agents négociateurs de toute la province d'obtenir des renseignements sur la mise en œuvre de l'équité salariale. En 1993-1994, 37 000 appels en tout ont été reçus : 55 pour 100 provenaient du secteur public, 40 pour 100 du secteur privé, et 5 pour 100 de particuliers.

Renseignements — équité salariale

La Direction des services d'information et d'éducation fournit aux employeurs, aux travailleurs et travailleuses, aux agents négociateurs et au grand public les renseignements et la formation dont ils ont besoin sur tous les aspects de l'équité salariale.

DIRECTION DES SERVICES D'INFORMATION ET D'ÉDUCATION

La Direction a également entamé l'étape suivante de sa série d'enquêtes auprès des employeurs du secteur privé; cette enquête concerne les employeurs comptant entre 10 et 49 employés qui ont décidé d'afficher un plan d'équité salariale avant le 1^{er} janvier 1993 ou d'atteindre l'équité salariale avant le 1^{er} janvier 1994.

Dans le cadre de sa collaboration avec le Bureau de l'équité salariale, la Direction a fourni des ressources aux activités d'autres directions et continué de suivre l'évolution des données sur les questions liées au marché du travail et au milieu de travail qui ont des incidences sur l'équité salariale ou sur lesquelles celle-ci a des incidences.

L'autre grande réalisation de la Direction était la mise à jour des directives concernant la *Loi*. Ces révisions intégraient les modifications à la *Loi* et reflétaient les décisions prises dans les dossiers traités par le Tribunal de l'équité salariale. Réécrites dans un style simple et clair, les seize directives révisées divisent la *Loi* en étapes pratiques pouvant être suivies par les employeurs, les agents négociateurs et les employés.

Recherche

En octobre 1993, la Direction a publié une étude intitulée *Pratiques de rétribution des entreprises du secteur privé comptant entre 10 et 99 employés en Ontario*. L'objectif de cette étude était d'avoir une meilleure connaissance des pratiques de rémunération de ces entreprises afin de mieux les aider à atteindre et à maintenir l'équité salariale.

L'étude a permis de mettre en valeur les points suivants :

- Environ 50 pour 100 des personnes interrogées estimaient qu'elles utilisaient les descriptions écrites des postes pour tous les emplois, et le quart estimait avoir des échelles de salaires pour tous les emplois.
- Près de 90 pour 100 des entreprises estimaient que les taux prévalant sur le marché étaient un facteur clé dans la rémunération de leurs employés. D'autres facteurs importants comprenaient l'aptitude d'une entreprise à payer ses employés, le « besoin de payer un salaire permettant de subvenir aux besoins vitaux » et la force de négociation d'un employé.
- 75 pour 100 des répondants disaient tenir compte du mérite, mais seul le quart de ces entreprises avaient mis sur pied un système officiel et écrit de rétribution au mérite.
- Près de 75 pour 100 des répondants ont affirmé être au courant de l'équité salariale, et plus de la moitié mentionnent les publications de la Commission et les journaux parmi leurs principales sources d'information. D'autres sources comprennent l'avocat de l'entreprise, le vérificateur, les services de la paie, les conseillers et les associations industrielles.

«Le moment est venu pour les femmes d'être rémunérées de façon équitable, et d'empêcher la discrimination salariale de s'incruster dans la grille des salaires.»
Coalition pour l'équité salariale

La Direction des politiques et de la recherche est chargée d'élaborer des politiques au sein du Bureau de l'équité salariale, d'effectuer des recherches sur les questions concernant l'équité salariale et de répondre aux questions que la Commission reçoit sur les politiques.

La législation ontarienne dans le domaine de l'équité salariale continue de jouer un rôle de premier plan pour ce qui est de définir l'équité en milieu de travail pour les femmes, non seulement au Canada, mais aussi dans le monde entier. D'autres gouvernements, tant du pays que de l'étranger, consultent de plus en plus la Commission, et la Direction maintient des contacts un peu partout dans le monde afin d'échanger des données et des renseignements sur l'équité en matière d'emploi.

Elaboration de politiques

Les activités de politiques étaient principalement axées sur les modifications à la *Loi*, et la Direction a joué un rôle essentiel de conseiller pour la mise en œuvre.

La Direction a contribué à des politiques au stade de l'élaboration de manuels pratiques pour les employeurs et les agents négociateurs concernant les méthodes de comparaison de la valeur proportionnelle et d'un emploi à l'autre.

Elle a également conçu et réalisé une formation spécialisée sur les modifications pour le personnel du Bureau de l'équité salariale.

En outre, la Direction a fourni aux intéressés les interprétations législatives en réponse aux questions complexes soulevées en rapport avec les modifications. Cela comprend des conseils techniques approfondis sur la mise en œuvre de la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle au moyen de l'analyse régressive.

La Direction des opérations fournit des services de soutien financier et administratif au Bureau de l'équité salariale et au Tribunal de l'équité salariale dans les domaines suivants : finances, ressources humaines, achats, informatique, bibliothèque, réception, courrier et distribution des publications.

En 1993-1994, la Direction a subi une restructuration en raison de l'élimination de deux postes, résultat des restrictions budgétaires. Des tâches ont été passées en revue et parfois supprimées, les fonctions ont été réalignées et les rapports hiérarchiques modifiés.

Deux projets spéciaux ont été lancés à l'automne 1993 : une révision de l'Administrative Handbook (manuel administratif), un outil d'orientation pour l'ensemble du personnel, et la préparation d'une enquête interne sur le service à la clientèle. À la fin de l'exercice, ces deux projets en étaient encore au stade des consultations.

Au printemps 1994, des négociations pour un accord sur les services avaient été entamées avec le Tribunal de l'équité salariale en vue de la fusion administrative anticipée le 1^{er} avril 1994 avec le bureau des commissions d'enquête (droits de la personne) et le tribunal proposé de l'équité en matière d'emploi. Cette convention de services avec les tribunaux fusionnés comprendra la réception, les services de courrier, le soutien informatique et les services de bibliothèque.

La bibliothèque est toujours à la disposition du public pendant les heures de bureau et comprend un coin de lecture pour faciliter les recherches. Outre des ouvrages sur l'équité salariale et l'évaluation des emplois, la bibliothèque comprend de la documentation sur le droit du travail et le droit administratif, les droits de la personne, l'équité en matière d'emploi, les relations industrielles et l'histoire des femmes dans la main-d'œuvre. La collection de la Commission, d'envergure internationale, est probablement la seule collection centralisée de documents sur l'équité salariale dans le monde.

organisations de l'extérieur. Un tel ordre n'était donné qu'aux employeurs du secteur public mentionnés dans le tableau et à l'annexe de la Loi. Les employeurs ont été également informés des publications de la Commission, de la tenue des séminaires et de l'existence d'une ligne de renseignements donnant des conseils sur la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle et sur la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur.

La commissaire a joué un rôle essentiel dans l'organisation de l'Intergouvernemental Conference on Pay Equity (conférence intergouvernementale sur l'équité salariale), tenue à Ottawa en février 1994. À cette occasion, des administrateurs de l'équité salariale venus de toutes les régions du Canada se sont réunis pendant une journée pour partager l'information provenant de leurs territoires de compétence respectifs.

La commissaire a également continué de rencontrer des visiteurs d'autres régions du Canada, de même que des travailleurs et travailleuses, syndicats et groupes patronaux. De plus, elle a accueilli des délégations de plusieurs pays, y compris le Japon, le Royaume-Uni, la Suède et l'Indonésie, qui voulaient se renseigner sur la *Loi sur l'équité salariale* de l'Ontario, qui constitue une loi modèle pour les autres pays.

Le conseil consultatif est un organisme extérieur qui se compose de représentants de milieux syndicaux, patronaux, féminins et juridiques. Le conseil a continué de rencontrer la commissaire et le comité de direction en 1993-1994. Les membres du conseil consultatif sont les suivants : Peter Barkla, Les soupes Campbell Ltée; Irene Harris*, Syndicat canadien de la fonction publique; Hal Rolph, McMillan, Binch; Martin Harts, Peat Marwick Stevens and Kellogg; Sue Milling, Métallurgistes unis d'Amérique; Carrol Anne Sceviour, Fédération du travail de l'Ontario; Ruth Scher, Syndicat canadien de la fonction publique; et Harriet Simand, Coalition pour l'équité salariale. [*A démissionné au cours de l'année.]

Au printemps 1993, la conseillère juridique a continué de suivre les progrès du projet de loi 102, la *Loi de 1993 modifiant la Loi sur l'équité salariale*, jusqu'à sa troisième lecture en juin 1993. De concert avec la commissaire, elle a également offert des conseils sur les stratégies de communications pour informer les employeurs de leurs responsabilités et de leurs droits prévus par le projet de loi 102, et elle a répondu à de nombreuses demandes de renseignements reçues par la poste ou par téléphone concernant les conséquences des modifications à la Loi.

Après la proclamation du projet de loi 102, la commissaire a écrit pendant l'été 1993 aux employeurs des secteurs public et privé afin de les informer des modifications et des conséquences de ces modifications sur leur lieu de travail. Les employeurs du secteur privé qui avaient affiché des plans d'équité salariale étaient tenus de modifier ces plans en faisant des comparaisons de la valeur proportionnelle pour toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine n'ayant aucun équivalent. Les employeurs qui avaient décidé d'atteindre l'équité salariale sans afficher de plan devaient réaliser leurs rajustements de valeur proportionnelle avant le 1^{er} juillet 1993 s'ils avaient entre 50 et 99 employés, et avant le 1^{er} janvier 1994 s'ils avaient entre 10 et 49 employés.

Les lettres de la commissaire ont fait savoir aux employeurs du secteur public qu'ils devaient utiliser la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle pour toutes les catégories d'emploi à prédominance féminine où il était impossible de trouver un équivalent à prédominance masculine au moyen de la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre. Si l'organisation se trouvait dans l'impossibilité d'atteindre l'équité salariale au moyen de la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre ou de la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle, elle devait notifier la Commission de l'équité salariale. Un agent de révision faisait enquête sur l'incapacité d'atteindre l'équité salariale et pouvait ordonner à un employeur d'utiliser la méthode de comparaison avec des

«Le projet de loi 102 nous permettra de poursuivre la lutte contre la discrimination salariale jusqu'à son élimination.»
L'honorable
Bob MacKenzie,
ministre du Travail

BUREAU DE LA COMMISSAIRE

Le bureau de la commissaire comprend les trois personnes suivantes : la commissaire, la conseillère juridique et la secrétaire générale. En 1993-1994, elles ont continué de remplir des fonctions d'orientation et d'appuyer le Bureau de l'équité salariale et tous ceux et toutes celles qui participent à la mise en oeuvre de l'équité salariale dans leur milieu de travail.

La commissaire, directrice administrative de la Commission, relève directement du ministre du Travail en ce qui concerne toutes les questions liées à l'équité salariale et préside le comité de direction du Bureau de l'équité salariale.

La conseillère juridique siège au comité de direction, conseille le personnel du Bureau de l'équité salariale sur les questions d'équité salariale et représente le Bureau de l'équité salariale lors des audiences devant le Tribunal de l'équité salariale et d'autres organismes d'arbitrage. De plus, elle présente des communications sur les questions d'équité salariale devant les groupes intéressés, coordonne l'accès à l'information et donne des conseils sur l'élaboration des politiques et les modifications à la Loi.

La secrétaire générale coordonne les calendriers et échéanciers, s'occupe de la correspondance, assure les contacts avec le ministère du Travail en ce qui concerne la correspondance du ministre portant sur les questions de l'équité salariale et offre un éventail de services de soutien au Bureau de l'équité salariale.

En sa qualité de directrice administrative, la commissaire a participé en 1993-1994 à la formation dispensée par le ministre sur l'équité en matière d'emploi, la réaffectation et la prévention de la discrimination et du harcèlement au travail. Elle a également coordonné des ateliers de planification de carrière destinés au personnel de la Commission, et elle a mené une séance de planification opérationnelle de deux journées pour le comité de direction au mois d'octobre.

LE
BUREAU
DE L'ÉQUITÉ
SALARIALE





ÉTATS FINANCIERS

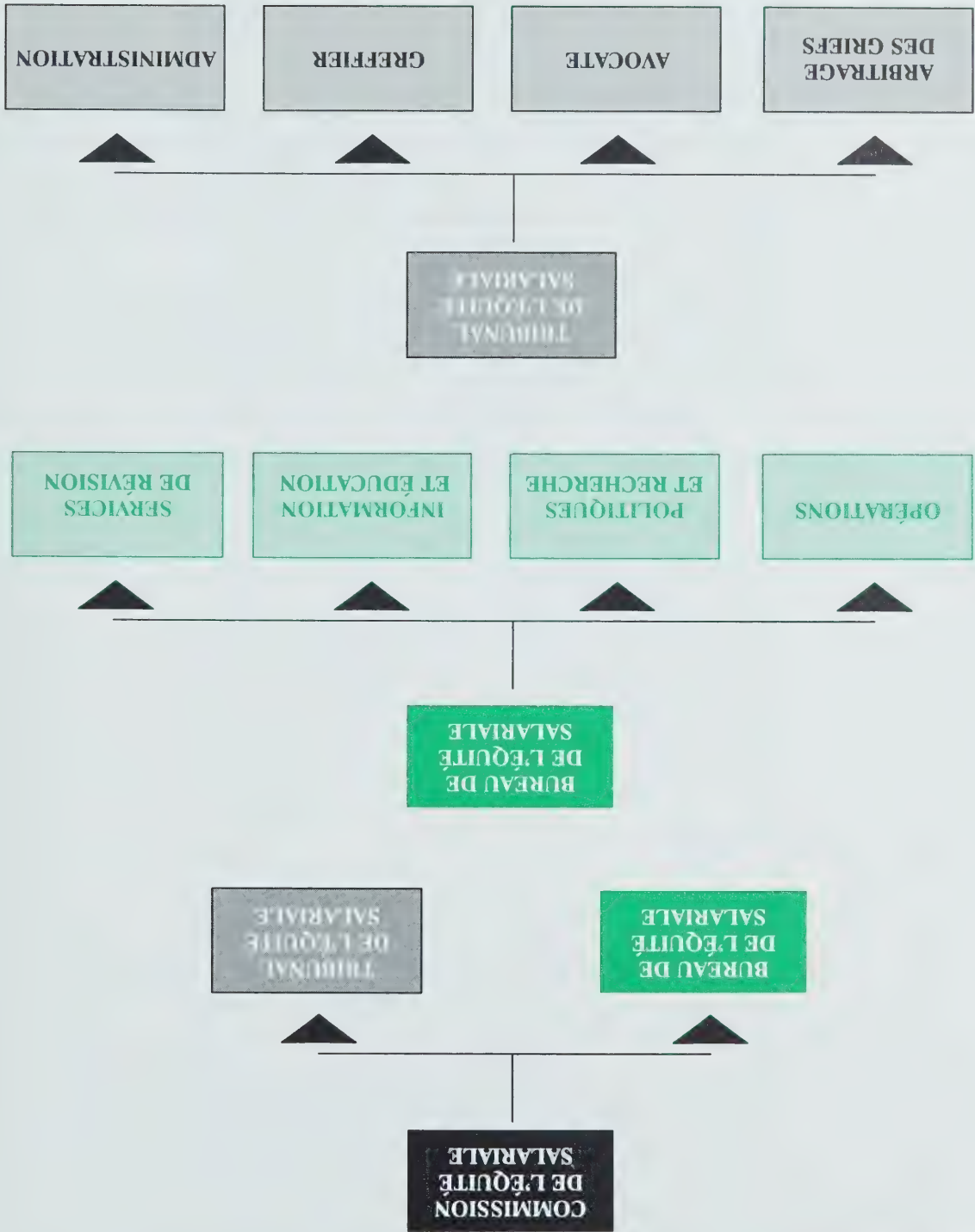
Dépenses réelles pour l'exercice allant du 1^{er} avril 1993 au 31 mars 1994 :

1993 — 1994	
Traitements et salaires	4 321 100
Avantages sociaux	739 600
Transport et communications	384 600
Services	309 500
Fournitures et équipements	110 000
TOTAL :	5 864 800

PERSONNEL

À la fin de l'exercice, la Commission employait 80 personnes, dont onze nommées au Tribunal par le lieutenant-gouverneur en conseil.

ORGANIGRAMME



Élargissement des pouvoirs de révision

L'agent de révision peut ordonner à un employeur de modifier son plan d'équité salariale s'il estime que de nouvelles circonstances justifient un tel changement. En outre, si un agent estime qu'il y a eu infraction à la Loi, il peut ordonner à l'employeur, à un employé ou à un agent négociateur de rectifier la situation.

Changement de circonstances

Si un employeur ou un agent négociateur estime qu'un plan d'équité salariale ne convient plus, l'une de ces parties peut ordonner à l'autre partie d'entamer des négociations afin de modifier le plan. S'ils ne parviennent à aucun accord dans les 120 jours, l'employeur doit signaler ce désaccord au Bureau de l'équité salariale. Dans une organisation non syndiquée, l'employeur peut modifier un plan existant et doit alors afficher le nouveau plan ou le plan modifié reflétant les circonstances changées.

Changement du fardeau de la preuve dans les cas de harcèlement et d'intimidation

C'est maintenant au harceleur ou à l'intimidateur présumé qu'il revient de prouver qu'il n'a pas harcelé ou intimidé les employés exerçant leurs droits au titre de l'équité salariale. Auparavant, le fardeau de la preuve reposait sur la personne ayant déposé la plainte.

Autorité accordée au Bureau de l'équité salariale

Le Bureau de l'équité salariale a désormais l'autorité pour agir en tant que demandeur dans les cas présentés au Tribunal de l'équité salariale ayant trait à la mise en application des ordres des agents de révision.

«Les femmes n'auront pas à craindre une élimination ou une réduction de leurs droits à l'équité salariale en raison de changements survenant dans leur lieu de travail (vente, cession, restructuration) sur lesquels elles n'exercent aucun pouvoir.»

L'honorable
Bob MacKenzie,
ministre du Travail

PRINCIPAUX ASPECTS DE LA LOI DE 1993 MODIFIANT LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Outre l'introduction de la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle et de la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur, la *Loi* a apporté quelques autres grandes modifications lors de son entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1993.

Avis à la Commission en cas d'incapacité d'atteindre l'équité salariale

D'après les modifications, les employeurs des secteurs public et privé qui ont affiché un plan d'équité salariale, mais qui n'arrivent pas à atteindre l'équité salariale pour toutes leurs catégories d'emplois à prédominance féminine au moyen de la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre ou de la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle, doivent notifier la Commission par l'intermédiaire d'un formulaire rempli d'*avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale*. L'agent de révision vérifie que ni l'une ni l'autre de ces méthodes ne peut être mise en œuvre. Dans le cas des employeurs du secteur parapublic, l'agent de révision leur donne un ordre exigeant qu'ils utilisent la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur.

Affichage d'un avis sur l'équité salariale dans le lieu de travail

Un avis faisant état de l'obligation de l'employeur d'atteindre et de maintenir l'équité salariale doit être affiché par les employeurs du secteur privé comptant entre 10 et 99 employés qui ont décidé de ne pas afficher de plan d'équité salariale. Cet *avis d'obligation d'atteindre et de maintenir l'équité salariale* explique également comment les employés peuvent déposer une plainte auprès de la Commission de l'équité salariale.

Vente ou fusion d'entreprises

Le nouveau propriétaire doit mettre en œuvre le ou les plans actuels d'équité salariale. Si les catégories d'emplois changent et que le plan ne convient plus, le propriétaire doit préparer un nouveau plan ou en négocier un si le lieu de travail est syndiqué. Les rajustements salariaux prévus dans le nouveau plan ne doivent pas être inférieurs aux anciens rajustements.

D'après cette méthode, l'organisation doit comparer ses catégories d'emplois à prédominance féminine n'ayant aucun équivalent avec un groupe de catégories d'emplois à prédominance féminine ayant atteint l'équité salariale dans une autre organisation du secteur parapublic offrant des services similaires. Cette dernière est connue sous le nom d'«organisation de l'extérieur». L'organisation intéressée à atteindre l'équité salariale utilise les catégories d'emplois à prédominance féminine de l'organisation de l'extérieur pour créer une ligne des taux d'emplois, et elle compare ensuite ses catégories d'emplois à prédominance féminine avec cette ligne afin de déterminer s'il faut procéder à des rajustements aux fins de l'équité salariale.

Par exemple, une garderie pourra atteindre l'équité salariale en comparant ses catégories d'emplois à prédominance féminine avec les mêmes catégories dans une municipalité qui exploite une garderie.

Les dates où les employeurs doivent modifier leurs plans actuels d'équité salariale afin de refléter les comparaisons avec des organisations de l'extérieur et de procéder à des rajustements sont indiquées ci-dessous.

ÉCHÉANCIER DE MISE EN ŒUVRE DE L'ÉQUITÉ SALARIALE AU MOYEN DE LA MÉTHODE DE COMPARAISON AVEC DES ORGANISATIONS DE L'EXTÉRIEUR

Employeur	Date d'affichage	Premier rajustement
-----------	------------------	---------------------

Secteur parapublic	1 ^{er} janvier 1994	1 ^{er} juillet 1994*
--------------------	------------------------------	-------------------------------

* Les rajustements aux fins de l'équité salariale sont rétroactifs au 1^{er} janvier 1994 et doivent être versés à raison d'au moins 1 pour 100 de la masse salariale de l'année précédente, chaque année, jusqu'à ce que l'équité salariale soit atteinte.

«Il ne sera possible d'attirer et de garder un personnel qualifié que si nous offrons l'équité salariale.»
 Coalition for Better Child Care

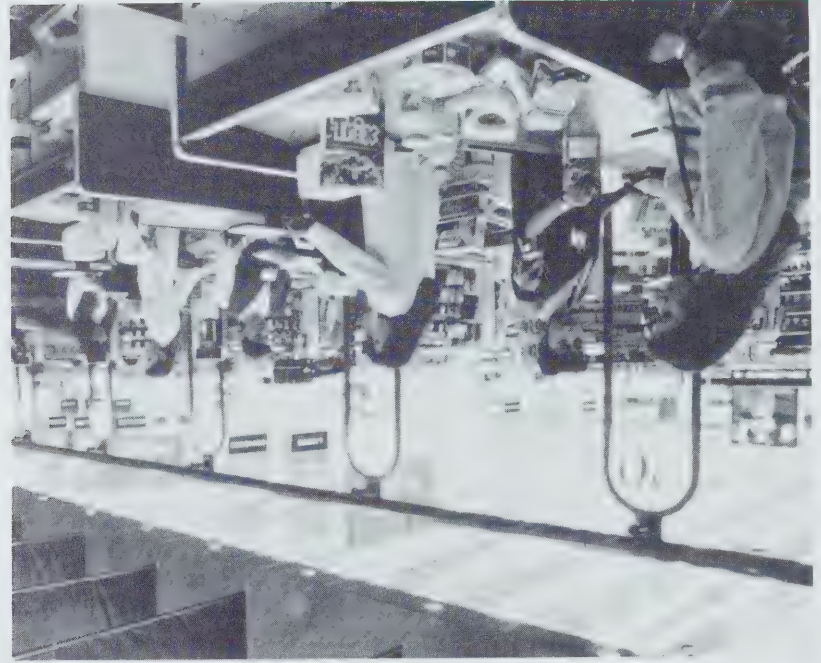
ÉCHÉANCIER DE MISE EN ŒUVRE DE L'ÉQUITÉ SALARIALE AU MOYEN DE LA MÉTHODE DE COMPARAISON DE LA VALEUR PROPORTIONNELLE

Les employeurs doivent modifier leurs plans actuels d'équité salariale afin de refléter les comparaisons de la valeur proportionnelle et pour réaliser les rajustements suivant l'échéancier ci-dessous.

Taille de l'entreprise	Date d'affichage	Date rétroactive	Premier rajustement	Date d'atteinte de l'équité salariale
Secteur public	1 ^{er} jan. 94	1 ^{er} jan. 93	1 ^{er} jan. 94	1 ^{er} jan. 98
Toutes tailles	1 ^{er} jan. 94	1 ^{er} jan. 93	1 ^{er} jan. 94	1 ^{er} jan. 98
Secteur privé	1 ^{er} jan. 94	1 ^{er} jan. 93	1 ^{er} jan. 94	1%/an
500 ou plus	1 ^{er} jan. 94	1 ^{er} jan. 93	1 ^{er} jan. 94	1%/an
100 à 499	1 ^{er} jan. 94	1 ^{er} jan. 93	1 ^{er} jan. 94	1%/an
50 à 99	1 ^{er} jan. 94	1 ^{er} jan. 93	1 ^{er} jan. 94*	1%/an
10 à 49	1 ^{er} jan. 94	1 ^{er} jan. 94	1 ^{er} jan. 94**	1%/an

- * Les employeurs du secteur privé comptant entre 50 et 99 employés qui décident de *ne pas* afficher de plan doivent avoir atteint l'équité salariale rétroactivement au 1^{er} juillet 1993.
- ** Les employeurs du secteur privé comptant entre 10 et 49 employés qui décident de *ne pas* afficher de plan doivent avoir atteint l'équité salariale avant le 1^{er} janvier 1994.

La méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur aidera les femmes qui travaillent dans des organisations à prédominance féminine à atteindre l'équité salariale. Elle doit être utilisée par les employeurs qui n'arrivent pas à atteindre l'équité salariale au moyen de la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre ou de la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle. Elle n'est utilisée que par les organisations du secteur parapublic ayant reçu un ordre d'un agent de révision de la Commission de l'équité salariale leur imposant la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur.



Une façon de faire est de créer un graphique montrant la valeur et la rémunération de ces catégories d'emplois à prédominance masculine, et de tracer entre ces points une ligne représentant le taux des emplois à prédominance masculine. La valeur d'une catégorie d'emploi à prédominance féminine sans équivalent est ensuite comparée à la ligne afin de voir s'il faut procéder à des ajustements pour atteindre l'équité salariale. L'équité salariale est atteinte lorsque le rapport entre la valeur du travail accompli et la rémunération est le même pour les catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine.

«De par sa portée, l'équité salariale sera particulièrement bénéfique à un grand nombre de femmes immigrantes ou membres de minorités raciales.»

Coalition pour l'équité salariale

ÉCHÉANCIER POUR L'ÉQUITÉ SALARIALE DANS LE SECTEUR PRIVE AU MOYEN DE LA MÉTHODE DE COMPARAISON D'UN EMPLOI À L'AUTRE

Nombre d'employés*	Date d'affichage	Premier rajustement
500 ou plus	1 ^{er} janvier 1990	1 ^{er} janvier 1991
100 à 499	1 ^{er} janvier 1991	1 ^{er} janvier 1992
50 à 99	1 ^{er} janvier 1992	1 ^{er} janvier 1993**
10 à 49	1 ^{er} janvier 1993	1 ^{er} janvier 1994**
*	Le « nombre d'employés » correspond au nombre moyen d'employés dans l'établissement, en Ontario, en 1987.	
**	Date à laquelle les employeurs sont tenus d'atteindre l'objectif d'équité salariale s'ils décident de ne pas afficher de plan.	

Nouvelles méthodes pour atteindre l'équité salariale contenues dans les modifications

La méthode de comparaison de la valeur proportionnelle permet de comparer indirectement les catégories d'emplois à prédominance féminine pour lesquelles la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre n'a trouvé aucun équivalent parmi les catégories d'emplois à prédominance masculine au sein de l'organisation. Elle examine le rapport entre la valeur du travail accompli et la rémunération reçue par un groupe représentatif de catégories d'emplois à prédominance masculine. Ensuite, on applique le même rapport (ou le schéma global des rémunérations) aux catégories d'emploi à prédominance féminine pour lesquelles aucun équivalent n'a été trouvé.

Par exemple, pour les vendeuses d'un magasin au détail (catégorie d'emploi à prédominance féminine), on peut faire une comparaison de la valeur proportionnelle avec les catégories d'emplois à prédominance masculine ayant une valeur plus élevée ou plus basse : les gérants et les concierges.

D'après la *Loi*, si la catégorie d'emplois à prédominance féminine fait l'objet d'une rémunération inférieure à la catégorie d'emplois à prédominance masculine, le taux salarial de la catégorie d'emplois à prédominance féminine doit être augmenté au moyen de rajustements salariaux jusqu'à ce que l'équité salariale soit atteinte.

Lorsqu'on utilise cette méthode, il se peut que certaines catégories d'emplois à prédominance féminine ne trouvent aucun équivalent parmi les catégories d'emplois à prédominance masculine au sein de l'organisation. En pareil cas, il serait impossible d'atteindre l'équité salariale au moyen de cette seule méthode de comparaison.

Les employeurs du secteur public étaient tenus d'afficher un plan dans le lieu de travail et de commencer à faire des rajustements salariaux conformément à la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre le 1^{er} janvier 1990. Ces rajustements doivent prendre fin d'ici le 1^{er} janvier 1998.

Les employeurs du secteur privé comptant 100 employés ou plus en Ontario sont tenus d'afficher un plan d'équité salariale et de commencer à faire des rajustements salariaux en fonction de l'échéancier ci-dessous. Des rajustements correspondant à au moins 1 pour 100 de la feuille de paie de l'employeur de l'année précédente doivent être faits chaque année jusqu'à ce que l'objectif d'équité salariale soit atteint.

Les employeurs du secteur privé qui comptent de 10 à 99 employés pouvaient afficher un plan, s'ils le désiraient. S'ils décidaient de ne pas en afficher un, ils devaient faire *tous* les rajustements salariaux nécessaires pour atteindre l'objectif d'équité salariale avant la première date de rajustement. Cependant, s'ils affichaient un plan, ils pouvaient faire les rajustements salariaux progressivement.

Les employeurs du secteur privé qui comptent moins de dix employés ne sont pas assujettis à la *Loi*.

Les employeurs doivent mettre ces méthodes en œuvre l'une après l'autre jusqu'à ce que l'équité salariale soit atteinte, en commençant par la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre. Seules les organisations du secteur parapublic peuvent utiliser la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur.

Quelle que soit la méthode adoptée, les employeurs sont tout d'abord tenus de repérer et de regrouper en catégories d'emploi les postes dont les fonctions, les responsabilités, les qualités requises et les procédures de recrutement sont semblables et qui comportent une même grille de rétribution, un même niveau de salaire ou une même gamme de taux de salaire.

Ces catégories d'emplois sont ensuite classées comme catégories «à prédominance féminine», à «prédominance masculine» ou «mixtes». Aux fins de l'équité salariale, une catégorie d'emplois est dite à prédominance féminine si au moins 60 pour 100 des emplois sont occupés par des femmes. Une catégorie d'emplois est dite à prédominance masculine si au moins 70 pour 100 des emplois sont occupés par des hommes.

Chaque catégorie est évaluée en fonction de quatre facteurs : l'habileté, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail, et on attribue à chaque catégorie une valeur globale. Ces démarches doivent être négociées si le lieu de travail est syndiqué.

La méthode de comparaison d'un emploi à l'autre

La méthode de comparaison d'un emploi à l'autre consiste à comparer les catégories d'emplois à prédominance féminine aux catégories d'emplois à prédominance masculine au sein de la même organisation afin de déterminer si ces emplois sont de valeur égale ou comparable. Par exemple, il se peut que la catégorie d'emploi de secrétaire soit considérée comme étant de valeur égale ou comparable à la catégorie d'emploi de réparateur.

Objet de la Loi

La Loi sur l'équité salariale est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1988. Elle vise à garantir que le travail fait traditionnellement par les femmes soit rétribué aux mêmes taux que le travail de valeur égale fait traditionnellement par les hommes. En 1986, le salaire annuel moyen des femmes travaillant à temps plein en Ontario s'élevait à 20 710 \$, comparativement à 32 120 \$ pour les hommes. Des études révèlent que cet écart, dans une proportion de 25 à 33 pour 100, provient de la sous-évaluation du travail accompli principalement par les femmes. La Loi vise à éliminer cette inégalité.

En vertu de la Loi, les employeurs de l'Ontario sont tenus de rétribuer leurs employés en fonction de la valeur du travail accompli, qu'il soit exécuté principalement par des hommes ou par des femmes.

Tous les employeurs du secteur public doivent atteindre l'équité salariale, de même que tous les employeurs du secteur privé comptant dix employés ou plus. Cependant, les délais varient selon le secteur et la taille de l'organisation.

Comment atteindre l'équité salariale

Il existe trois méthodes pour atteindre l'équité salariale. La méthode de comparaison d'un emploi à l'autre est la première méthode établie par la Loi. Elle s'applique aux organisations comptant des emplois à prédominance masculine et des emplois à prédominance féminine dont la valeur est comparable. Les deux autres méthodes, soit la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle et la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur, sont entrées en vigueur le 1^{er} juillet 1993 par le biais de modifications à la Loi. Grâce à ces deux nouvelles méthodes, un plus grand nombre de femmes, notamment celles qui travaillent dans des organisations à prédominance féminine, bénéficieront maintenant des garanties de l'équité salariale.

«D'après la Loi sur l'équité salariale, les employeurs doivent payer les femmes et les hommes le même salaire pour un travail différent mais de valeur égale ou comparable.»
La commissaire,
Commission de l'équité salariale

La Commission de l'équité salariale de l'Ontario a été créée aux termes de la *Loi sur l'équité salariale* (Lois refondues de l'Ontario de 1990, chap. P.7). Elle se compose de deux entités indépendantes : le Bureau de l'équité salariale et le Tribunal de l'équité salariale.

Bureau de l'équité salariale

Le Bureau de l'équité salariale est chargé de la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale* au moyen des activités suivantes :

- effectuer des recherches sur l'équité salariale et les questions connexes;
- rédiger des rapports et faire des recommandations au ministre;
- organiser, à l'intention de la population, des programmes d'éducation et lui donner des renseignements;
- aider les employeurs, les travailleurs et travailleuses et les agents négociateurs s'ils ne peuvent pas s'entendre au sujet d'un plan d'équité salariale ou s'il y a eu infraction à la *Loi*.

Tribunal de l'équité salariale

Le Tribunal de l'équité salariale est l'organisme d'arbitrage de la Commission. Il a la compétence exclusive pour exercer les pouvoirs que lui confère la *Loi* et trancher les questions soulevées de fait ou de droit dont il est saisi. Ses décisions et les mesures qu'il prend sont « définitives et ont à toutes fins force de chose jugée ».

LA
COMMISSION
DE L'EQUITE
SALARIALE



En éliminant les préjugés sexistes des pratiques de rétribution, l'équité salariale contribue non seulement à rendre le milieu de travail plus équitable et, partant, plus productif, mais aussi à créer une société où la femme et l'homme sont traités sur un pied d'égalité.

L'équité salariale peut être réalisée et elle le sera au mieux par la collaboration des personnes intéressées. La Commission de l'équité salariale donnera à ces dernières tout l'appui nécessaire pour se conformer à la Loi : politiques et recherche, information et éducation et, au besoin, procédures de conciliation et d'appel.

Notre organisme a vécu des moments difficiles, avec la limitation accrue de nos ressources et l'incertitude qui plane sur les emplois et les programmes. Nos ressources financières limitées ont été d'autant plus difficiles à gérer que nous avons dû maintenir nos services à l'aide d'un plus petit nombre de jours-personnes. Malgré tout, tous mes collègues à la Commission sont déterminés à offrir un service de premier ordre aux employés, employeurs et syndicats de l'Ontario qui veulent mettre en œuvre leurs droits et obligations à l'égard de l'équité salariale.



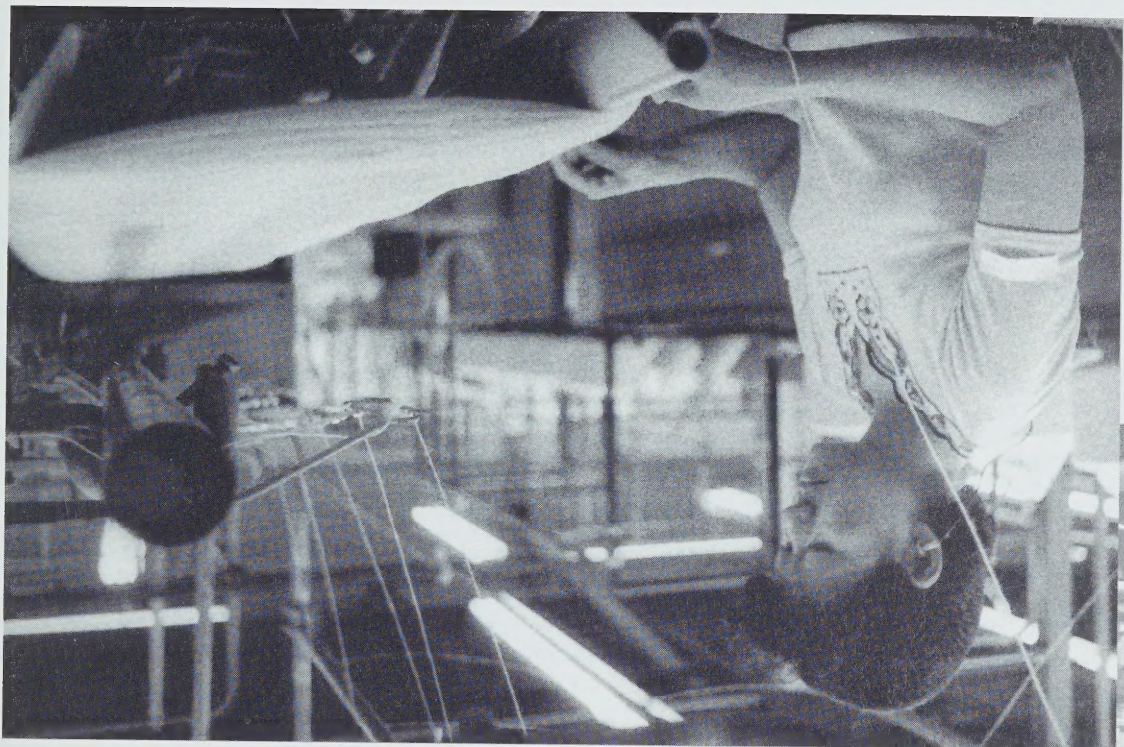
La Commission de l'équité salariale s'est réjouie de la proclamation du projet de loi 102, la *Loi de 1993 modifiant la Loi sur l'équité salariale*, le 1^{er} juillet. Grâce aux modifications apportées à la *Loi*, les garanties de l'équité salariale seront offertes à 420 000 travailleuses de plus en Ontario. Un grand nombre de ces femmes occupent des postes mal rémunérés dans le secteur des services à la population, et cela faisait longtemps qu'elles attendaient ces améliorations.

La *Loi de 1993 modifiant la Loi sur l'équité salariale* introduit deux nouvelles méthodes de comparaison des emplois afin d'atteindre l'équité salariale : la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle et la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur. Comme suite à l'introduction de ces méthodes, nous avons dû effectuer des recherches, préparer de nouveaux documents d'information et les diffuser auprès d'une vaste gamme d'utilisateurs. Nous estimons que la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur sera utilisée par plus de 5 000 employeurs de petites entreprises du secteur parapublic, qui ont des ressources limitées et comptent sur de la documentation sur l'équité salariale qui est pratique et écrite dans un style simple et clair. Quelle que soit la méthode utilisée, les employeurs ne disposaient que de délais limités pour préparer les plans et effectuer les rajustements. La Commission a consacré des ressources énormes de temps et d'énergie pour aider les employeurs et les syndicats à répondre à leurs obligations au plan de l'équité salariale.

Tout en aidant les intéressés à se conformer aux modifications apportées à la *Loi*, nous avons également commencé à préparer l'examen de la *Loi sur l'équité salariale* et des modalités de son application. D'après la *Loi*, cet examen doit avoir lieu en 1995. La Commission proposera le cadre de référence de cet examen en fonction de son expérience pratique du fonctionnement de la *Loi* depuis son adoption il y a sept ans. Nous suivrons également les progrès de l'équité salariale chez les employeurs de l'Ontario, afin que la personne chargée de l'examen dispose de données dépassant nos enquêtes annuelles.

TABLE DES MATIÈRES

Message de la Commissaire	4
Commission de l'équité salariale	7
Introduction	8
<i>Loi sur l'équité salariale</i>	9
Principaux aspects de la <i>Loi de 1993</i> modifiant la <i>Loi sur l'équité salariale</i>	16
Organigramme	18
États financiers	19
Personnel	19
Bureau de l'équité salariale	21
Bureau de la Commissaire	22
Direction des opérations	25
Directions des politiques et de la recherche	26
Direction des services d'information et d'éducation	28
Direction des services de révision	32
Tribunal de l'équité salariale	35
Message du président	36
Introduction	38
Fonctionnement du tribunal	38
Décisions marquantes du tribunal	40



150 Eglinton Avenue East 150, avenue Eglinton est
 5th Floor Toronto, Ontario
 M4P 1E8
 Téléphone: 416/481-4464
 Télécopieur: 416/314-8741
 Téléphone: 416/481-4464
 Télécopieur: 416/314-8741

L'honorable Bob Mackenzie
 Député provincial de Hamilton-Est
 Ministre du Travail de l'Ontario
 14^e étage, 400 avenue University
 Toronto ON M7A 1T7

Monsieur le Ministre,

Nous avons le plaisir de vous communiquer le Rapport annuel de
 la Commission de l'équité salariale, qui comprend le Bureau de
 l'équité salariale et le Tribunal de l'équité salariale, pour
 l'exercice allant du 1^{er} avril 1993 au 31 mars 1994.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de notre très
 haute considération.

Brigid O'Reilly

Brigid O'Reilly
 Commissaire
 Bureau de l'équité salariale

Ralph Palumbo

Ralph Palumbo
 Président (par intérim)
 Tribunal de l'équité salariale

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

150 avenue Eglinton E
5^e étage
Toronto ON M4P 1E8

Téléphone :

(416) 481-3314 ou 1-800-387-8813

Télocopieur :

(416) 314-8741

On peut obtenir des exemplaires supplémentaires du présent document au coût de 3 \$ à :

Publications Ontario
5^e étage, 880 rue Bay
Toronto ON M7A 1N8
Tel. : (416) 326-5300 ou
1-800-668-9938
Accès Ontario
Centre commercial Rideau
Ottawa ON K1N 9J7
(achats en personne seulement)

Les cartes MasterCard et VISA sont acceptées.
Libeller les chèques et mandats à l'ordre du ministre des Finances de l'Ontario

ISSN 1181-8093

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 1994

Imprimé sur papier recyclé et recyclable





RAPPORT ANNUEL
1993-1994

LA
COMMISSION
DE L'ÉQUITÉ
SALARIALE

=

